

«Согласовано»

Председатель первичной профсоюзной организации ГКП на ПХВ «Городская поликлиника № 5 управления здравоохранения акимата Жамбылской области» Шайсламова Н.И.

Протокол № 1 от «16» 02 2023г.

«Утверждено»

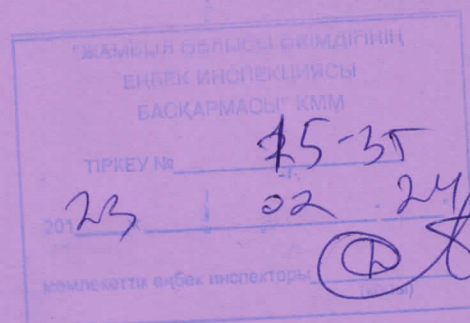
Главный врач ГКП на ПХВ «Городская поликлиника № 5 управления здравоохранения акимата Жамбылской области» Сарсенова Д.А.

Приказ № 158 от «17» 02 2023г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного коммунального предприятия на праве хозяйственного ведения «Городская поликлиника № 5 управления здравоохранения акимата Жамбылской области»

на 2023-2025 годы



Тараз - 2023г.

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности предприятия, направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы предприятия, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства РК, иных актов, содержащих нормы трудового права, отраслевого соглашения и настоящего договора.

Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Казахстан, Законом Республики Казахстан «О государственном имуществе», Законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах», Отраслевым соглашением между Министерством здравоохранения Республики Казахстан, Республиканским общественным объединением «Отраслевой профессиональный союз работников системы здравоохранения «SENIM» и Национальной палатой здравоохранения на 2023-2025 годы, другими законодательными и нормативными актами, действующими на территории Республики Казахстан.

1.2. Коллективный договор предусматривает, с одной стороны, обязательства работодателя по решению трудовых и социально-экономических вопросов работников, с другой стороны - обязательства трудового коллектива по обеспечению прав и интересов администрации.

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключается между работниками и работодателем в лице их представителей (*ст. 156 Трудового Кодекса РК*).

1.4. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляет Комиссия по осуществлению контроля за выполнением коллективного договора и разработке предложений по его дополнению и изменению. В состав комиссии входят на паритетной основе представители работодателя и работников.

Раздел 2. Стороны коллективного договора

2.1. Настоящий коллективный договор на 2023-2025гг. (далее – Договор) заключен между Работодателем ГКП на ПХВ «Городская поликлиника № 5 управления здравоохранения акимата Жамбылской области» в лице главного врача Сарсеновой Динары Амангельдиевны, действующего на основании Устава (далее «Работодатель») и коллектив работников предприятия, именуемый в дальнейшем «Работники», от имени которых выступает Первичная профсоюзная организация ГКП на ПХВ «Городская поликлиника № 5 управления здравоохранения акимата Жамбылской области», являющаяся внутренней структурой Жамбылского областного филиала общественного объединения председателя Шайсламовой Назгуль Ибраимовны, (далее – «Профком»), действующего на основании Положения о первичной организации Казахстанского отраслевого профсоюза работников здравоохранения, с другой стороны, вместе именуемые «Стороны».

Раздел 3. Предмет договора

3.1. Предметом данного договора является достижение взаимопонимания между сторонами в рамках социального партнерства и предоставления работникам с учетом экономических возможностей предприятия гарантий и льгот, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением.

Раздел 4. Действие коллективного договора

4.1. Настоящий коллективный договор вступает в законную силу с момента его регистрации в управлении инспекции труда акимата Жамбылской области и действует до 31.12.2025 года.

4.2. Действие коллективного договора распространяется на Работодателя и Работников предприятия, от имени которых заключен коллективный договор.

4.3. В случаях изменения наименования, ведомственной принадлежности, смены собственника имущества или реорганизации работодателя трудовые отношения с

работниками продолжают без изменений (ст. 47 Трудового Кодекса РК от 23.11.2015г. №414-V).

Раздел 5. Обязательства сторон

5.1. Стороны обязуются:

- 5.1.1. Неукоснительно соблюдать условия настоящего договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации, добиваясь взаимопонимания. Все спорные вопросы решать путем ведения переговоров и консультаций.
- 5.1.2. Обеспечивать совместное рассмотрение вопросов и принятие решений по трудовым спорам.
- 5.1.3. Текст Коллективного договора со дня его подписания в месячный срок довести до сведения каждого работника.
- 5.1.4. Работодатель признает профком единственным представителем работников предприятия, уполномочивших его общим собранием (конференцией) представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.
- 5.1.5. Стороны считают, что работники не должны лишаться уже имеющихся прав и льгот, кроме случаев сокращения объема производства.
- 5.1.6. Любая из сторон, подписавших Коллективный договор, вправе вносить на комиссию по осуществлению контроля за ходом выполнения Коллективного договора предложения об изменениях и дополнениях, которые не создают препятствий для выполнения уже принятых сторонами обязательств. Окончательное решение принимается совместным постановлением работодателя и профкома.
- 5.1.7. Выполнение коллективного договора рассматривается на собрании (конференции) не реже 1 раза в год.
- 5.1.8. Работодатель и работники предприятия, по вине которых нарушаются или не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим коллективным договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством РК.
- 5.1.9. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а профком обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

5.2. Права и обязанности работника

5.2.1. Работник имеет право:

- 1) на заключение, изменение, дополнение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Казахстан (далее по тексту - ТК РК);
- 2) требовать от Работодателя выполнения условий трудового, Коллективного договоров;
- 3) на безопасность и охрану труда;
- 4) на получение полной и достоверной информации о состоянии условий труда и охраны труда;
- 5) на своевременную оплату труда, выплату гарантийных, компенсационных и других выплат, предусмотренных настоящим коллективным договором, внутренними актами Работодателя и действующим законодательством Республики Казахстан;
- 6) на оплату простоя в соответствии со ст. 112 ТК РК;
- 7) на отдых, в том числе оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск;
- 8) на отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с действующим трудовым законодательством Республики Казахстан;
- 9) участвовать через своих представителей в коллективных переговорах и в разработке проекта коллективного договора, а также знакомиться с подписанным Коллективным договором;
- 10) на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации за счет бюджетных средств и (или) предприятия в порядке, предусмотренном в соответствии пунктом 3 статьи 118 Трудового Кодекса Республики Казахстан, Кодексом РК «О здоровье народа и системе здравоохранения», Приказом Министра здравоохранения Республики Казахстан от 21 декабря 2020 года № ҚР ДСМ-303/2020 «Об утверждении правил дополнительного и неформального образования специалистов в области здравоохранения,

квалификационных требований к организациям, реализующим образовательные программы дополнительного и неформального образования в области здравоохранения, а также правил признания результатов обучения, полученных специалистами в области здравоохранения через дополнительное и неформальное образование» и настоящим Коллективным договором».

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

12) на защиту своих прав и законных интересов всеми не противоречащими закону способами;

13) на равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации;

14) на обращение за разрешением трудового спора в согласительную комиссию, суд по выбору;

15) на рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда;

16) на обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты, специальной одеждой в соответствии с требованиями, предусмотренными законодательством Республики Казахстан о безопасности и охране труда, а также трудовым, Коллективными договорами;

17) на отказ от выполнения работы при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с извещением об этом непосредственного руководителя или представителя Работодателя;

18) на обращение в уполномоченный орган по труду или его территориальные подразделения о проведении обследования условий безопасности и охраны труда на рабочем месте, а также на представительное участие в проверке и рассмотрении вопросов, связанных с улучшением условий, безопасности и охраны труда;

19) на обжалование действий (бездействия) Работодателя в области безопасности и охраны труда;

20) на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном ТК РК, иными законами Республики Казахстан.

21) на возмещение вреда, причиненного его здоровью или имуществу, в связи с выполнением им трудовых обязанностей.

22) Работник имеет иные права и исполняет иные обязанности, предусмотренные ТК РК, трудовым и Коллективным договорами.

5.2.2. Работник обязуется:

1) обеспечить выполнение трудовых обязанностей возложенных на него в соответствии с трудовым, Коллективным договорами, должностной инструкцией и актами Работодателя;

2) способствовать осуществлению производственных задач, повышению эффективности деятельности предприятия и качества выполняемых работ;

3) соблюдать Правила трудового распорядка;

4) содержать свое рабочее место, оборудование и инструменты в чистоте и исправности, неукоснительно соблюдать правила охраны труда, пожарной безопасности и производственной санитарии на рабочем месте;

5) обеспечить правильную эксплуатацию, сохранность и рациональное использование оборудования, инструментов, техники и материалов, предназначенных для работы;

6) повышать свой уровень квалификации и профессионализма за счет средств Работодателя каждые 5 лет с обязательной отработкой в предприятии после обучения;

7) не допускать в процессе работы нанесения имущественного вреда Работодателю;

8) бережно относиться к имуществу Работодателя и работников;

9) соблюдать трудовую дисциплину и режим рабочего времени;

10) соблюдать этические и правовые нормы поведения в трудовом коллективе (этика, деонтология).

11) сообщать Работодателю о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя и работников, а также о возникновении простоя;

12) не разглашать сведений, составляющих государственные секреты, служебную, коммерческую, врачебную или иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;

13) возмещать Работодателю причиненный вред в пределах, установленных Кодексом и настоящим Коллективным договором.

5. 3. Права и обязанности Работодателя

5.3.1. Работодатель имеет право:

1) на свободу выбора работников при приеме на работу;

2) изменять, дополнять, расторгать трудовые договора с Работниками в порядке и по основаниям, которые установлены ТК РК, трудовым, Коллективным договорами и иными актами Работодателя;

3) при приеме на работу требовать от работника предоставления документов, предусмотренных ТК РК, подтверждающих возможность заниматься определенной трудовой деятельностью и (или) занимать определенную должность;

4) издавать в пределах своих полномочий акты Работодателя. Издание актов, связанных с изменением условий труда, осуществляется в соответствии со статьей 46 ТК РК согласовано с Профкомом;

5) требовать от Работников выполнения условий трудового, Коллективного договоров, должностной инструкции, правил трудового распорядка и других актов Работодателя;

6) поощрять Работников, налагать дисциплинарные взыскания, привлекать Работников к материальной ответственности в случаях и порядке, предусмотренных ТК РК, иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан и актами Работодателя;

7) на возмещение вреда, нанесенного Работником;

8) обращаться в суд в целях защиты своих прав и законных интересов в сфере труда;

9) устанавливать Работнику испытательный срок;

10) на возмещение своих затрат, связанных с обучением работника, согласно условиями договора обучения.

5.4.1. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы предприятия, повышения уровня жизни работников Работодатель обязуется:

1) соблюдать требования трудового законодательства Республики Казахстан, соглашений, Коллективного, трудового договоров, изданных актов;

2) при приеме на работу заключать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РК, Коллективным договором и актами Работодателя;

3) осуществлять внутренний контроль по безопасности и охране труда;

4) требовать при приеме на работу документы, необходимые для заключения трудового договора в соответствии со статьей 32 Кодекса;

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, Коллективным договорами, актами Работодателя;

7) знакомить Работника с актами Работодателя и Коллективным договором;

8) предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров, а также контроля за их выполнением;

9) рассматривать предложения Профкома, вести коллективные переговоры в порядке, установленном ТК РК, заключать коллективный договор;

10) обеспечивать Работникам условия труда в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, трудовым, Коллективным договорами;

11) обеспечивать Работников за счет собственных средств оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для выполнения трудовых обязанностей;

12) выполнять предписания государственных инспекторов труда;

13) приостанавливать работу, если ее продолжение создает угрозу жизни, здоровью Работника и иных лиц;

- 14) осуществлять обязательное социальное страхование Работников;
- 15) страховать гражданско-правовую ответственность за причинение вреда жизни и здоровью Работника при исполнении последним трудовых обязанностей;
- 16) страховать гражданско-правовую ответственность владельцев транспортных средств;
- 17) предоставлять Работникам ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск;
- 18) обеспечить сохранность и сдачу в государственный архив документов, подтверждающих трудовую деятельность Работников и сведения об удержании и отчислении денег на их пенсионное обеспечение;
- 19) предупреждать Работника о вредных (особо вредных) и (или) опасных условиях труда и возможности профессионального заболевания;
- 20) принимать меры по предотвращению рисков на рабочих местах и в технологических процессах, проводить профилактические работы с учетом производственного и научно-технического прогресса;
- 21) вести точный учет рабочего времени, в том числе сверхурочных работ, во вредных (особо вредных), опасных условиях труда, на тяжелых работах, выполняемых каждым Работником;
- 22) обеспечивать работникам профессиональную подготовку, переподготовку и повышение их квалификации в соответствии с Трудовым Кодексом РК, трудовым, Коллективным договорами и актами Работодателя;
- 23) возмещать вред, причиненный жизни и здоровью Работника, в соответствии с законодательством Республики Казахстан;
- 24) беспрепятственно допускать должностных лиц уполномоченного органа по труду, представителей Работников, инспекторов по охране труда для проведения проверок состояния безопасности, условий и охраны труда в предприятии и соблюдения законодательства Республики Казахстан о безопасности и охране труда, а также для расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 25) обеспечить принятие нормативных документов, затрагивающих интересы работников по согласованию с Профкомом;
- 26) согласовывать продолжительность рабочего времени и отдыха работников (графики сменности, графики отпусков, перерывы на обед и другие) с Профкомом;
- 27) при решении вопроса о реорганизации, ликвидации, длительной приостановке работы предприятия, влекущих за собой сокращение рабочих мест или существенное ухудшение условий труда уведомлять Профком не менее чем за 2 месяца для проведения переговоров и совместных мероприятий по трудоустройству;
- 28) все решения, касающиеся установления условий оплаты труда, заработной платы и норм труда, а также распределения премий, принимать при участии Профкома и Наблюдательного совета предприятия;
- 29) обеспечивать выполнение, установленных действующим законодательством и настоящим коллективным договором, минимальных социальных гарантий и льгот работникам предприятия.
- 30) добиваться стабильного финансового положения предприятия;
- 31) соблюдать права и охраняемые Законом интересы работников;
- 32) обеспечивать работникам все предусмотренные законодательством и настоящим договором правовые и социальные гарантии;
- 33) рассматривать обращения работников в срок до одного месяца, а при разрешении вопросов, не требующих дополнительного изучения и проверки – в срок не более 15 календарных дней и представить ответ заявителю, как в устной, так и в письменной форме;
- 34) обеспечивать равную оплату труда за труд равной ценности;
- 35) выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- 36) не допускать образования задолженности по заработной плате и обязательным пенсионным отчислениям работников в накопительные пенсионные фонды;
- 37) создавать безопасные условия труда;

- 38) обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для выполнения ими трудовых обязанностей;
- 39) реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;
- 40) при принятии решений по социально-трудовым вопросам работодатель предварительно согласовывает их с профкомом и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией;
- 41) проводить мониторинг социальной напряженности и рисков возникновения трудовых конфликтов, результаты мониторинга рассматривать на заседаниях отраслевой комиссии;

Работодатель имеет иные права и исполняет иные обязанности, предусмотренные ТК РК, трудовым и Коллективным договорами.

5.5. Права и обязанности Профкома

5.5.1. Профком имеет право:

- 1) осуществлять общественный контроль за соблюдением трудовых прав и интересов работников - соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором, содействовать соблюдению требований дисциплины членами профсоюза;
- 2) взаимодействовать с государственными инспекторами уполномоченного государственного органа по труду по вопросам нарушений трудового законодательства;
- 3) посещать рабочие места для изучения и принятия мер по обеспечению нормальных условий труда.

5.5.2. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников в рамках настоящего коллективного договора **профсоюзный комитет обязуется:**

- 1) представлять и защищать социально-трудовые права и интересы работников;
- 2) вести с работодателем коллективные переговоры по разработке проектов и заключению соглашений, коллективных договоров, получать в этих целях необходимую информацию по вопросам трудовых отношений;
- 3) проводить мероприятия по организации досуга работников, ведению здорового образа жизни, оздоровлению, санаторно – курортному лечению, оказанию необходимой медицинской помощи при острых заболеваниях, организации летнего отдыха детей;
- 4) оказывать благотворительную помощь в размере:
 - 20 000 тенге, сотрудникам при выходе на пенсию, к юбилейным датам.
 - 50 000 тенге, в связи с временным тяжелым материальным положением, (социально незащищенным семьям, на организацию похорон семье работника или лицам, осуществляющим погребение, в случае его смерти и близких родственников (родители (родитель), дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), полнородные и неполнородные братья и сестры, бабушка, дедушка, внуки, пп. 13) п. 1, ст. 1 Кодекса Республики Казахстан от 26 декабря 2011 года № 518-IV «О браке (супружестве) и семье»);
 - 20 000 тенге, при продолжительной болезни самого работника (до 2 месяцев);
 - 50 000 тенге, при необходимости длительного лечения (более 2 месяцев), дорогостоящего лечения за пределами области самих работников и ближайших членов семьи (супруги, детей), рождением более 2-х и более детей, при чрезвычайных происшествиях (пожар, наводнение) и т.д.

В случае, если члены семьи (или близкие родственники), имеющие право на единовременную благотворительную помощь, являются работниками предприятия, единовременная благотворительная помощь оказывается одному из них.

- 5) на основе конституционного права, действующего законодательства и в соответствии с настоящим Коллективным договором постоянно проводить работу по защите правовых, экономических, профессиональных и социальных интересов работников – членов отраслевого профсоюза и присоединившихся к ним работников на основании письменного заявления;
- 6) осуществлять контроль за состоянием охраны здоровья, труда и техники безопасности, дисциплины труда в предприятии;
- 7) обеспечивать контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства РК и иных актов, содержащих нормы трудового права, Правил трудового распорядка;

- 8) осуществлять постоянный контроль за исполнением данного договора, вносить представления работодателю об устранении нарушений условий коллективного договора;
- 9) информировать членов профсоюза о результатах контроля за ходом выполнения коллективного договора;
- 10) содействовать в приобретении путевок в санатории работникам, членам отраслевого профсоюза, нуждающимся в санаторно-курортном лечении по медицинским показаниям;
- 11) принимать участие в организации и проведении спортивных и культурно-массовых мероприятий;
- 12) предоставлять членам отраслевого профсоюза бесплатные консультации и правовую помощь по вопросам трудового законодательства;
- 13) совместно с Работодателем обеспечить работу комиссий:
 - для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора в соответствии с требованиями ст.156 Трудового Кодекса РК.
 - примирительной по рассмотрению трудовых споров в соответствии с требованиями ст.165 Трудового Кодекса РК.
 - согласительной по рассмотрению трудовых споров в соответствии с требованиями ст.159 Трудового Кодекса РК.
 - по расследованию несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью в соответствии с требованиями ст.159 Трудового Кодекса РК.
 - по контролю за ходом выполнения Коллективного договора и решения разногласий, возникающих в ходе его реализации в соответствии с требованиями ст.156 Трудового Кодекса РК.
- 14) представлять интересы работников на переговорах с Работодателем при решении трудовых конфликтов в рамках согласительной и примирительной комиссии.
- 15) содействовать предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в Коллективный договор.

Раздел 6. Трудовые отношения и трудовой договор

6.1. Трудовые отношения - отношения между работником и работодателем, возникающие для осуществления прав и обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя. *(пп.21, п. 1, ст. 1 Трудового Кодекса РК)*

Трудовой договор заключается в письменной форме не менее чем в двух экземплярах и подписывается сторонами. По одному экземпляру трудового договора хранится у работника и работодателя.

Заключение трудового договора, внесение в него изменений и дополнений могут производиться в форме электронного документа, удостоверенного посредством электронной цифровой подписи *(п. 1 ст. 33 Трудового Кодекса РК)*. Содержание трудового договора регламентируется ст. 28 Трудового Кодекса РК.

Оформление приема на работу осуществляется в соответствии со статьей 34 Трудового Кодекса РК.

6.2. Работодатель и профком пришли к соглашению, что при заключении с работником трудового договора на определенный срок не менее одного года, кроме случаев, установленных подпунктами 3), 4), 5) и 6) пункта 1 статьи 30 Трудового Кодекса РК, а именно:

- на время выполнения определенной работы;
- на время замещения временно отсутствующего работника;
- на время выполнения сезонной работы.

В случае истечения срока действия трудового договора, если ни одна из сторон в течение последнего рабочего дня (смены) письменно 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 настоящего Кодекса.

Количество продлений срока трудового договора, заключенного на определенный срок не менее одного года, не может превышать двух раз.

6.3. Ликвидация работодателя – юридического в целом или его структурных подразделений, полная или частичная приостановка производства, следствием которых может стать высвобождение численности работников, либо ухудшение условий труда, осуществляется лишь при условии предварительного уведомления профкома. О предстоящем высвобождении работники персонально предупреждаются не позднее, чем за один месяц.

6.4. Производить взаимные консультации и учитывать мнение профкома при решении вопросов реализации трудовых прав работников.

6.5. С работником, достигшим пенсионного возраста в соответствии с пунктом 1 статьи 11 Закона Республики Казахстан "О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан" и обладающим высоким профессиональным и квалификационным уровнем, с учетом его работоспособности трудовой договор может продлеваться ежегодно без ограничения, предусмотренного частью четвертой подпункта 2) пункта 1 ст. 30 ТК РК.

6.6. Работодатель обязуется:

6.6.1. заключать с Работниками трудовые договоры, а также вносить изменения и дополнения в них, в соответствии с действующими законодательствами РК;

6.6.2. заключать трудовые договоры с Работниками на сроки, указанные в статье 30 Трудового кодекса;

6.6.3. издавать акт о приеме на работу на основании заключенного трудового договора, ознакомить Работника с актом и по требованию работника выдавать ему надлежаще заверенную копию акта;

6.6.4. ознакомить Работника с правилами трудового распорядка, иными актами Работодателя, имеющими отношение к работе (трудовой функции) Работника, настоящим Коллективным договором;

6.6.5. не допускать заключения трудового договора с лицами, указанными в статье 26 Кодекса;

6.6.6. согласовывать с Профкомом типовую форму трудового договора;

6.6.7. производить расторжение трудового договора с работниками в связи с сокращением численности (штата) лишь в случае невозможности перевода работника с его согласия на другую работу;

6.6.8. не допускать расторжение трудового договора с работниками по своей инициативе в период временной нетрудоспособности работника, отпуска по беременности и родам, пребывания в ежегодном трудовом отпуске и командировке;

6.6.9. не допускать расторжения трудового договора по сокращению численности и штата работников:

1) с беременными женщинами;

2) с работниками, которым до достижения пенсионного возраста осталось менее 2-х лет;

3) с женщинами, имеющих детей до 3-х лет.

6.6.10. не допускать расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пп. 2), 4), 8), 11), 16), 20) пункта 1 статьи 52 и п.1 ст.58 Трудового Кодекса РК без согласия профкома.

6.7. Работодатель вправе:

6.7.1. отстранять от работы, привлекать к дисциплинарной ответственности Работника за нарушение трудовой дисциплины в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством РК;

6.7.2. применить различные виды поощрений к Работникам за успехи в труде;

6.7.3. продлевать срок трудового договора с работниками, достигшими пенсионного возраста, по взаимному согласию сторон;

6.7.4. на возмещение вреда, нанесенного ему Работником при исполнении им трудовых обязанностей;

6.7.5. в случае производственной необходимости привлекать Работника к сверхурочной работе и работе в выходные и праздничные дни на условиях и в порядке, предусмотренных трудовым законодательством РК.

6.8. Стороны договорились:

6.8.1. при определении видов, размеров, объема льгот, компенсаций, гарантий прав работников – членов отраслевого профсоюза, в настоящем коллективном договоре исходить из того, что льготы и компенсации, установленные законодательством РК, являются их основой, социально гарантированным минимумом, не имеющим ограничений в сторону увеличения или усиления социальной защиты работников, и устанавливаются соглашением сторон в настоящем договоре.

6.8.2. условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положение работника, определенное трудовым законодательством РК, настоящим коллективным договором.

6.8.3. заключать с работниками Договор о полной материальной ответственности, согласно Перечню должностей и работ, занимаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться договор о полной материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работникам (Приложение № 10).

Раздел 7. Трудовой распорядок. Дисциплина труда. Защита персональных данных Работника.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. утверждать по согласованию с Профкомом правила трудового распорядка, обязательные для выполнения Работодателем и Работниками;

7.1.2. применять различные виды поощрений Работников за успехи в труде, в порядке, определяемом законодательством Республики Казахстан, актами Работодателя, трудовыми, Коллективными договорами;

7.1.3. согласовывать с Профкомом применения дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка Работником, являющимся членом Профкома;

7.1.4. обеспечивать защиту (в том числе, обработка, хранение, передача) персональных данных Работника в порядке, установленном Кодексом и законодательством Республики Казахстан.

Раздел 8. Рабочее время.

8.1. Режим работы определяется актом работодателя с учетом специфики работы и с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели (ст. 71 ТК РК).

8.2. Для работников предприятия и его структурных подразделений (производственных баз) устанавливается следующая продолжительность рабочего времени:

1) нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю (п. 1 ст. 68 ТК РК);

2) сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников (ст. 69 ТК РК);

3) неполное рабочее время, может устанавливаться по письменному соглашению между работником и работодателем (ст. 70 ТК РК).

8.3. Суммарная продолжительность ежедневной работы по месту основной работы и работы по совместительству не должна превышать норму продолжительности ежедневной работы, установленную п.4 ст.71 ТК РК, более чем на 4 часа (ст. 68 п.3 ТК РК).

8.4. Режим работы предприятия: в соответствии с действующим законодательством в Предприятии устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, для отдельных категорий Работников пятидневка с одной рабочей субботой в месяц и шестидневка, согласно Приложения № 1. Продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

8.5. Нормальная продолжительность рабочего времени: при пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) не превышающую (Приложение № 1):

- 8 часов при недельной норме 40 часов;

8.6. устанавливать для отдельных категорий Работников сокращенную продолжительность рабочего времени (согласно Приложения № 1):

- 7 часов 12 минут при недельной норме 36 часов;

- 6 часов 00 минут при недельной норме 30 часов;
- 3 часа 36 минут при недельной норме 18 часов;

График дежурств или особые условия работы в отделениях (производственных базах) утверждается ежемесячно по согласованию с профкомом.

8.7. продолжительность ежедневной работы (рабочей смены), время начала и окончания ежедневной работы (рабочей смены), время перерывов в работе определять с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели правилами трудового распорядка, иными актами Работодателя, если иное не установлено настоящим Коллективным договором;

8.8. В Правилах трудового распорядка в соответствии с главами 6-7 Трудового Кодекса РК устанавливаются:

8.8.1 продолжительность рабочего времени:

- 1) нормальная продолжительность рабочего времени;
- 2) сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников (для работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста – п. 1 ст. 69 ТК РК; работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда – п. 2 ст. 69 ТК РК; инвалидов первой и второй групп – п. 3 ст. 69 ТК РК)
- 3) продолжительность времени отдыха работников;
- 4) условия обеспечения трудовой дисциплины, иные вопросы регулирования трудовых отношений (ст. 63 ТК РК);
- 5) продолжительность рабочей недели (ст. 71 ТК РК);
- 6) продолжительность ежедневной работы – рабочей смены (п. 4 ст. 71 ТК РК);
- 7) время начала и окончания работы;
- 8) работа в ночное время – начало и окончание (ст. 76 ТК РК);
- 9) время перерывов в работе (ст. 81 ТК РК);
- 10) графики сменности (ст. 73 ТК РК);
- 11) разделение рабочего дня на части допускается (ст. 72 ТК РК);
- 12) Работникам, занятым на сменной работе, предоставляется время для отдыха и приема пищи в совокупности 30 минут (без права покидания рабочего места), которое включается в рабочее время. Это время может быть использовано работником в любое время смены по частям либо одновременно и при условии отсутствия вреда производству по согласованию с непосредственным руководителем (приложение №15).

8.9. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за десять календарных дней до введения их в действие (ст. 73 п. 3 ТК РК).

8.10. Не привлекаются к сверхурочным работам (ст. 77 ТК РК):

- 1) беременные женщины, предоставившие работодателю справку о беременности;
- 2) работники, не достигшие восемнадцатилетнего возраста;
- 3) лица с инвалидностью.

8.11. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

8.12. Сверхурочной считается работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени (сверх нормального количества рабочих часов за учетный период).

Привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия работника, за исключением следующих случаев:

- 1) при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения чрезвычайных ситуаций, стихийного бедствия или производственной аварии либо немедленного устранения их последствий;
- 2) для устранения иных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование водоснабжения, газоснабжения, теплоснабжения, энергоснабжения и других систем жизнеобеспечения;
- 3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва, с немедленным принятием мер к замене другим работником;
- 4) для оказания экстренной и неотложной помощи гражданам, которым угрожает потеря здоровья или гибель.

8.13. 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.

8.14. Работодатель обязан:

8.14.1. устанавливать актом Работодателя режим работы по согласованию с Профкомом. К рабочему времени относить:

- 1) работу нормальной, сокращенной продолжительностью и неполную;
- 2) перерывы, предусмотренные технологией, организацией труда, правилами нормирования и охраны труда;
- 3) время присутствия или ожидания работы на рабочем месте, когда работник не располагает свободно своим временем;
- 4) дежурства в праздничные и выходные дни;
- 5) другие периоды, определяемые трудовым, Коллективным договорами, актами Работодателя либо нормативными правовыми актами Республики Казахстан;

8.14.2. обеспечивать нормальную продолжительность рабочего времени.

8.14.3. привлечение Работников к работе в ночное время производить с соблюдением ограничений, установленных ТК РК.

8.14.4. к сверхурочным работам не допускать: беременных женщин; работников, не достигших 18-летнего возраста.

8.14.5. привлекать Работника к сверхурочным работам только с его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных статьей 77 ТК РК.

8.14.6. не допускать превышения сверхурочной работы для каждого работника в течение суток 2 (два) часа, а на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда – 1 (один) час. При этом, общая продолжительность сверхурочных работ не должна превышать 12 (двенадцать) часов в месяц и 120 (сто двадцать) часов в год.

8.14.7. осуществлять учет рабочего времени, фактически отработанного работником, в документах, определенных Работодателем.

Раздел 9. Время отдыха

9.1. Перерывы

9.1.1. Работодатель обязан:

1) в течение ежедневной работы (рабочей смены) Работникам предоставлять 1 (один) час перерыва для отдыха и приема пищи. В течение непрерывной круглосуточной сменной работы предоставлять работникам перерывы для отдыха и приема пищи в пределах нормы рабочих часов, не допуская сверхурочных часов работы. Время предоставления перерыва и его продолжительность устанавливать трудовым договором, трудовым распорядком или актами Работодателя согласованные с Профкомом;

2) Время начала, окончания и продолжительности перерывов для отдыха и приема пищи определяются Правилами трудового распорядка, трудовым, коллективным договорами.

3) Продолжительность ежедневного отдыха работника между окончанием работы и ее началом в следующий день (смену) не может быть менее 12 часов.

4) Привлечение работника к работе в выходные дни допускается только с письменного согласия работника, за исключением следующих случаев, предусмотренных ст. 86 ТК РК, и работников, работающих по графику сменности.

5) Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, отцам (усыновителям, удочерителям), воспитывающим детей в возрасте до полутора лет, без матери, предоставляется помимо перерыва для отдыха и приема пищи, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа работы следующей продолжительности:

- имеющим одного ребенка, - каждый перерыв не менее тридцати минут;
- имеющим двух или более детей, - каждый перерыв не менее одного часа (ст. 82 ТК РК).

б) Предоставлять работникам, работающим в холодное или жаркое время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, а также занятым на погрузочно-разгрузочных работах, специальные перерывы для обогрева либо охлаждения и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева, охлаждения и отдыха работников (ст.82 ТК РК) (Приложение № 15).

9.2. Выходные и праздничные дни

9.2.1. Работодатель обязан:

- 1) предоставлять Работникам выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, трудовым договором, трудовым распорядком и актами Работодателя;
- 2) устанавливать рабочую неделю согласно приложения № 1. Первый день Курбан-айта, отмечаемого по мусульманскому календарю, 7 января – православное Рождество являются выходными днями;
- 3) привлекать Работника к работе в выходные и праздничные дни по инициативе Работодателя только с письменного согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьями 86 ТК РК);
- 4) при работе в выходные и праздничные дни (по инициативе Работодателя) предоставлять по желанию работника другой день отдыха или производить оплату в размере, указанном в настоящем Коллективном договоре;
- 5) привлекать Работника к работе в выходные и праздничные дни по инициативе Работника на основании акта Работодателя. Размер оплаты труда при этом устанавливать по соглашению с работником, либо по желанию работника предоставлять другой день отдыха.

9.3. Отпуска

9.3.1. В соответствии с Отраслевым соглашением между Министерством здравоохранения Республики Казахстан, Республиканским общественным объединением «Отраслевой профессиональный союз работников системы здравоохранения «SENIM» и Национальной палатой здравоохранения на 2023-2025 годы, всем работникам предприятия предоставляется основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск продолжительностью не менее тридцати календарных дней с выплатой пособия на оздоровление в размере должностного оклада с учетом поправочных коэффициентов к заработной плате.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии с приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан № 1053 от 28.12.2015 г. «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей, перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и повышенный размер оплаты труда, а также правил их предоставления» (Приложение № 2, 4).

9.3.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определять ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения работников, либо устанавливается вне графика отпусков по соглашению сторон.

В случае изменения графика отпусков в связи с производственной необходимостью работодатель обязан уведомлять работника об этом не менее чем за две недели до начала трудового отпуска (п. 2 ст.93 ТК РК).

9.3.3. Ежегодный трудовой отпуск разрешается прерывать по производственной необходимости и с письменного согласия работника. При отзыве из трудового отпуска работодателем, неиспользованная 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, либо выплачивается компенсация за дни неиспользованной части отпуска.

Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск переносится полностью или в его части в случае временной нетрудоспособности, наступившей в период отпуска, со дня подачи заявления работника о прерывании отпуска, и присоединен к трудовому отпуску за следующий рабочий год или предоставлен по просьбе работника сразу же после окончания временной нетрудоспособности, либо отдельно в другое время в текущем рабочем году.

Социальное пособие по временной нетрудоспособности работнику не выплачивается в случаях указанных п. 4 ст. 133 ТК РК:

- 1) работнику, временная нетрудоспособность которого наступила вследствие производственных травм, полученных при совершении им уголовного правонарушения, в случае установления виновности вступившим в законную силу приговором суда;
- 2) за время принудительного лечения работника по определению суда (кроме психически больных);
- 3) за время нахождения работника под арестом и за время судебно-медицинской экспертизы в случае установления его виновности вступившим в законную силу приговором или постановлением суда;
- 4) при временной нетрудоспособности работника от заболеваний или производственных травм, наступивших вследствие употребления алкоголя, наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов и прекурсоров;
- 5) за дни временной нетрудоспособности, приходящиеся на оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск;
- 6) за дни временной нетрудоспособности, приходящиеся на отпуск без сохранения заработной платы;
- 7) за дни временной нетрудоспособности, приходящиеся на отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

9.3.4. Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

9.3.5. Предоставлять дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска (ст. 89 ТК РК):

- 1) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительностью не менее шести календарных дней;
- 2) инвалидам первой и второй групп продолжительностью не менее шести календарных дней.

9.3.6. Трудовым, коллективным договорами работникам могут устанавливаться дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска поощрительного характера за длительную непрерывную работу, выполнение важных, сложных, срочных работ, а также работ иного характера (п. 3 ст. 89 ТК РК).

9.3.7. при исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

9.3.8. супругам, работающим на предприятии, предоставлять право на одновременный отпуск.

9.3.9. работа в условиях неполного рабочего времени (уменьшение нормы продолжительности ежедневной работы или рабочей смены, сокращение числа рабочих дней в рабочей неделе, уменьшение нормы продолжительности ежедневной работы) не влечет для работника каких-либо ограничений в продолжительности оплачиваемого ежегодного трудового отпуска.

9.3.10. По соглашению между работником и работодателем оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть разделен на части, но не более 2 раза в течение года.

9.3.11. оплату ежегодного трудового отпуска производить не позднее чем за 3 (три) календарных дня до его начала, а в случае предоставления трудового отпуска вне графика отпусков – не позднее 3 (трех) календарных дней со дня его предоставления (п. 4 ст. 92 Трудового Кодекса РК от 25.11.2015г. № 414-V);

9.3.12. оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск работнику за первый и последующие годы работы по соглашению сторон предоставляется в любое время рабочего года (п.1 ст. 92 Трудового Кодекса РК от 25.11.2015г. № 414-V);

9.3.13. исчисление продолжительности отпуска, пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении (ст. 96 Трудового Кодекса РК от 25.11.2015г. № 414-V);

9.3.14. устанавливать очередность предоставления ежегодных трудовых отпусков с учетом производственного процесса по утверждаемому графику с учетом мнения Работников;

9.3.15. оформлять актом Работодателя предоставление, перенесение, продление отпуска либо отзыв из отпуска в порядке, определенном ТК РК, Коллективным договором и актами Работодателям.

9.3.16. из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска не допускается отзыв:

1) работника, не достигшего 18-летнего возраста; беременных женщин; работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными), опасными условиями труда;

2) из отпуска без сохранения заработной платы, за исключением отзыва работников из учебного отпуска, не связанного с подготовкой и защитой дипломных проектов (работ), сдачей выпускных экзаменов.

9.3.17. предоставлять работникам на основании письменного заявления отпуска без сохранения заработной платы, в том числе учебные отпуска (без отрыва от производства), обучающимся в организациях высшего и среднего профессионального образования (по профилю) для подготовки и сдачи зачетов и экзаменов, выполнения лабораторных работ, подготовки и защиты дипломной работы (проекта), сдачи выпускных экзаменов, согласно учебному плану, подтвержденному соответствующим документом организации образования (учебный отпуск).

9.3.2. Работодатель вправе:

1) предоставлять на основании заявления работника отпуск без сохранения заработной платы. Продолжительность отпуска определять по согласованию с работником (ст. 97 ТК РК).

2) предоставлять на основании уведомления работника работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней при (п.3 ст.97 ТК РК):

- регистрации брака;

- рождении ребенка;

- смерти близких родственников, а также супруга (супруги) и (или) их родственников (полнородные и неполнородные братья и сестры, родители (родитель), дети, бабушка, бабушка, внуки);

3) предоставлять работникам, обучающимся в организациях образования учебные отпуска.

Раздел 10. Нормирование труда

10.1. Работодатель обязан:

10.1.1. производить разработку, введение новых, замену и пересмотр действующих норм труда согласовано с Профкомом с учетом типовых норм и нормативов по труду;

10.1.2. обеспечивать пересмотр и замену типовых норм и нормативов по труду согласовано с государственным органом соответствующей сферы деятельности, их утвердившим, не реже 1 (одного) раза в 3 (три) года;

10.1.3. заменить нормы труда по мере проведения аттестации и рационализации рабочих мест, внедрения новой техники, технологии и организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда независимо от срока, на который они были утверждены;

10.1.4. определять перечень применяемых нормативных материалов (межотраслевых, отраслевых), сроки введения, замены и пересмотра согласовано с Профкомом, а также извещать работников, которых касаются введения новых норм труда, не менее чем за месяц до их введения.

Раздел 11. Оплата труда

11.1. Форма оплаты труда, штатное расписание, размеры должностных окладов работников, система премирования и иного вознаграждения осуществляется в пределах установленного фонда оплаты труда согласованного с представителями Профсоюза и Наблюдательного совета предприятия (**Приложение № 7**).

11.2. Минимальный размер тарифной ставки (оклада) работников Предприятия не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Законом Республики Казахстан «О республиканском бюджете»;

11.3. Доплаты работникам Предприятия, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными), опасными условиями труда, производятся в соответствии с Постановлением Правительства Республики Казахстан №1193 от 31.12.2015г. «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий».

11.4. Для работников Предприятия гарантируется повременная оплата труда не ниже уровня заработной платы, установленной постановлением Правительства РК от 31.12.2015 года № 1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий», включая все доплаты и надбавки.

В соответствии с Законом Республики Казахстан от 2 декабря 2020 года «О республиканском бюджете на 2021 - 2023 годы», постановлением Правительства Республики Казахстан от 10 декабря 2020 года № 840 «О реализации Закона Республики Казахстан «О республиканском бюджете на 2021 - 2023 годы» обеспечить выплату заработной платы с применением поправочных коэффициентов к должностным окладам, установленным согласно Отраслевым соглашением между Министерством здравоохранения Республики Казахстан, Республиканским общественным объединением «Отраслевой профессиональный союз работников системы здравоохранения «SENIM» и Национальной палатой здравоохранения на 2023-2025 годы, при начислении заработной платы следующим категориям работников применить нижеуказанные поправочные коэффициенты (без учета премий и иных стимулирующих выплат):

- специалистам высшего уровня квалификации с высшим медицинским образованием (управленческий персонал блока А, основной персонал блока В1, В2) с 1 января 2023 года в размере – 3,42;

- специалистам высшего и среднего уровня квалификации (основной персонал блока В3, В4) с 1 января 2023 года в размере – 2,34;

- должностные оклады санитаров (-ок) (включая сестер – хозяек) устанавливаются с учетом дополнительного поправочного коэффициента – 1,15.

- немедицинским работникам с 1 января 2023 года в размере –1,45.

При определении должностного оклада санитаров (-ок) (включая сестер – хозяек) учитываются оба коэффициента - 1,15 и 1,45.

Размеры должностных окладов, поправочных коэффициентов к заработной плате и прочих выплат (доплаты) работников устанавливаются приказом руководителя предприятия на основании решения Тарификационной комиссии в пределах средств фонда оплат труда на соответствующий год.

11.5. Обеспечение исчисления должностных окладов медицинских работников с 01 января 2023 года, в том числе медицинских работников с истекшим сроком действия свидетельств о присвоении квалификационных категорий с учетом ранее присвоенных квалификационных категорий (высшая, первая, вторая), выданных специалистам после 2015 года.

11.6. В целях мотивации работников с непрофильным (немедицинским) образованием (химическое, биологическое, педагогическое, инженерное и т.д.) обеспечение выплаты заработной платы с применением стимулирующих надбавок к их должностным окладам исходя из финансовых возможностей предприятия.

11.7. Отнести к блоку В-3 и выплачивать соответствующую заработную плату специалистам, имеющим квалификацию «Прикладной бакалавриат» и высшее медицинское образование с присвоением академической степени «бакалавр», выполняющим

функциональные обязанности медицинской сестры (медицинского брата) расширенной практики в соответствии с приказом Министра здравоохранения Республики Казахстан от 21 декабря 2020 года № КР ДСМ-305/2020»;

11.8. «В соответствии с приказом Министра здравоохранения от 20 декабря 2020 года КР ДСМ № 283/2020 «Об утверждении правил подтверждения результатов непрерывного профессионального развития работников здравоохранения», в целях мотивации профессионального роста медицинских работников, применить требования к уровням квалификаций по результатам непрерывного профессионального развития работников здравоохранения по следующим критериям достижения:

- для исчисления оплаты по достижению уровня квалификации **«вторая квалификационная категория»** согласно ПП РК от 31 декабря 2015 года № 1193 требуется повышение квалификации в объеме не менее 5 кредитов (150 часов) и результаты неформального образования не менее 30 ЗЕ, рекомендательное письмо от профильной профессиональной ассоциации (при наличии), непрерывный стаж 5 лет;

- для исчисления оплаты по достижению уровня квалификации **«первая квалификационная категория»** согласно ПП РК от 31 декабря 2015 года № 1193 требуется повышение квалификации в объеме не менее 5 кредитов (150 часов) и результаты неформального образования не менее 60 ЗЕ, рекомендательное письмо от профильной профессиональной ассоциации (при наличии), непрерывный стаж 5 лет после достижения «второй квалификационной категории»;

- для исчисления оплаты по достижению уровня квалификации **«высшая квалификационная категория»** согласно ПП РК от 31 декабря 2015 года № 1193 требуется повышение квалификации в объеме не менее 5 кредитов (150 часов) и результаты неформального образования не менее 90 ЗЕ, рекомендательное письмо от профильной профессиональной ассоциации (при наличии), непрерывный стаж 5 лет после достижения «первой квалификационной категории».

Подтверждение уровней квалификаций по достижению «второй», «первой» и «высшей» квалификационных категорий является добровольной.

11.9. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата устанавливается в повышенном размере по сравнению с оплатой труда работников, занятых на работах с нормальными условиями труда, путем установления к должностным окладам надбавок и доплат, размер которых определяется постановлением Правительства РК от 31.12.2015 года №1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий», и настоящим коллективным договором, основанных на минимальных стандартах оплаты труда. (ст. 105 ТК РК)

11.10. При переводе работников в случае производственной необходимости на работы, не предусмотренные трудовым договором, оплату труда производить по выполняемой работе, но не ниже средней заработной платы по прежней работе. (ст. 41 ТК РК)

11.11. При переводе работника в связи с простоем на другую работу оплату труда производить по выполняемой работе с учетом установленных доплат за работу в ночное время, во вредных и опасных условиях. (ст. 42 ТК РК)

11.12. Выплата заработной платы производится в денежной форме в национальной валюте Республики Казахстан, не реже одного раза в месяц до «10» числа каждого месяца (не позднее первой декады следующего месяца) (п. 1 ст. 113 ТК РК).

11.13. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными и праздничными днями производится её выплата накануне (п. 1 ст. 113 ТК РК).

11.14. При повременной оплате труда работа в сверхурочное время оплачивается в повышенном размере, но не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника. При сдельной оплате труда доплата за работу в сверхурочное время производится в размере не ниже 50% (пятидесяти) от установленной дневной (часовой) ставки работника (ст. 108 ТК РК).

11.15. Оплата работы в праздничные и выходные дни производится в повышенном размере, но не ниже чем в двойном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника.

11.16. Оплату труда в ночное время производить в двойном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника.

11.17. Оплата труда при временном простое по причинам, не зависящим от работодателя и работника, определяются трудовым, коллективным договорами и устанавливаются в размере не ниже минимального размера заработной платы, по вине работодателя - в размере не менее 50 % (пятидесяти) процентов от средней заработной платы работника. Время простоя, допущенного по вине работника, оплате не подлежит.

11.18. пособие на оздоровление выплачивается в размере должностного оклада с учетом поправочных коэффициентов к заработной плате, согласно штатного расписания.

Независимо от того, предоставляется оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск полностью или по частям, пособие выплачивается в полном размере одновременно с первой частью трудового отпуска только один раз в год.

Совмещение должности (расширение зоны обслуживания или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника) не является основанием для выплаты пособия по совмещаемой должности.

При работе по совместительству, пособие на оздоровление выплачивается по основному месту работы и по месту работы по совместительству одновременно.

11.19. применять виды морального и материального поощрения (стимулирования) работников в соответствии с актами Работодателя;

11.20. устанавливать персональную надбавку при наличии следующих условий:

- 1) сложность и ответственность работы;
- 2) проведение уникальных работ и услуг;
- 3) дефицитность специальности на рынке труда;
- 4) в соответствии с выполненным объемом работ;
- 5) другие случаи определенные Работодателем предприятия.

11.21. устанавливать премии в следующих случаях:

- 1) по итогам работы за год;
- 2) национальные и государственные праздничные даты;
- 3) профессиональные праздничные даты;
- 4) юбилейные даты;
- 5) выход на пенсию по возрасту.

Премированию подлежат все работники предприятия, за исключением совместителей, работников: находящихся на испытательном сроке, не проработавшие неполные 3 месяца (в том числе вышедшие на работу из декретного отпуска), находящиеся в отпуске по уходу за ребенком и имеющих дисциплинарные взыскания на момент премирования.

11.22. Права и обязанности Работодателя:

11.22.1. При выплате заработной платы в письменной или электронной форме ежемесячно извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период. Размерах и основаниях произведенных удержаний, в том числе сведения об удержанных и перечисленных обязательных пенсионных взносах, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (п.2. ст.113 ТК РК).

11.22.2. вести учет рабочего времени, фактически отработанного работником. Учету подлежит отработанное и неотработанное работником время. При этом отдельно учитывается время сверхурочных работ, работы в ночное время, выходные, праздничные дни, дни командировок. (ст. 79 ТК РК).

11.22.3. Производить доплату работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы (п.1ст. 111 ТК РК).

11.22.4. Устанавливать стимулирующие надбавки к заработной плате медицинских работников в зависимости от объема, качества оказываемой медицинской помощи, согласно Постановлением Правительства Республики Казахстан «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий от 31 декабря 2015 года № 1193.

11.22.5. Устанавливать стимулирующие надбавки к должностным окладам немедицинских работников предприятия, премировать и оказывать материальную помощь за счет экономии средств, предусмотренных на содержание Предприятия, при отсутствии кредиторской задолженности.

11.22.6. Привлекать профком к:

- 1) пересмотру и установлению норм нагрузки конкретных работников;
- 2) проведению анализа достигнутого уровня оплаты труда и результатов финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

11.22.7. устанавливать повременную систему оплаты труда Работников. При повременной системе оплаты труда включать в нее оплату труда на основе:

- 1) реестра категорий должностей;
- 2) коэффициентов, применяемых к базовому должностному окладу, для исчисления должностных окладов (ставок) Работников;
- 3) пособия на оздоровление в размере одного должностного оклада;
- 4) компенсаций;

11.22.8. принимать меры по совершенствованию системы дополнительного (стимулирующего) компонента подушевого норматива (СКПН) и расширению перечня специалистов, участвующих в повышении качества и доступности амбулаторно-поликлинической помощи и имеющих право на доплаты за свой труд;

11.22.9. своевременно (не позднее чем за один месяц, но можно коллективным договором предусмотреть более длительный срок предупреждения) доводить до сведения работников изменения в условиях оплаты труда, обусловленные введением нормативно – трудовых актов;

11.22.10. обеспечить своевременное перечисление обязательных пенсионных взносов в накопительные пенсионные фонды, с которыми работники состоят в договорных отношениях;

11.22.11. обеспечить перечисление 5% обязательных профессиональных пенсионных взносов работников (Постановление Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2013 года № 1562 «Об утверждении перечня производств, работ, профессий работников, занятых на работах с вредными (особо вредными) условиями труда, в пользу которых агентами по уплате обязательных профессиональных пенсионных взносов за счет собственных средств осуществляются обязательные профессиональные пенсионные взносы»);

11.22.12. при выполнении обязанностей временно отсутствующего работника производить доплату исходя из фактического объема;

11.22.13. доплаты за условия труда работникам Предприятия, а также повышения, доплаты, надбавки и компенсации единые для работников выплачивать в максимальных размерах, установленных Постановлением Правительства Республики Казахстан «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий от 31 декабря 2015 года №1193. (Приложение № 3).

11.22.14. выплачивать работнику оплату труда при временном простое по причинам, не зависящим от работодателя и работника, определенных трудовым, коллективным договорами и устанавливаются в размере не ниже минимального размера заработной платы, по вине работодателя - в размере не менее 50 % (пятидесяти) процентов от средней заработной платы работника. (ст. 112 Трудового Кодекса РК от 25.11.2015г. № 414-V).

11.22.15. производить Работникам доплаты и надбавки к тарифным ставкам (окладам) в соответствии с актами Работодателя. Указанные доплаты и надбавки пересматривать ежегодно, в зависимости от фонда оплаты труда и объема работ, если не указан срок их установления.

11.23. В соответствии со статьей 107 Трудового кодекса Республики Казахстан условия оплаты труда, определенные соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя не могут быть ухудшены по сравнению с действующими условиями труда.

11.24. обеспечить общественный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан, своевременную выплату заработной платы с учетом ее повышения,

работникам на условиях и в порядке, закрепленных в Отраслевом соглашении, коллективном договоре и положении об оплате труда.

Раздел 12. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации (обучение)

12.1. Работодатель обязуется:

12.1.1. обеспечивать и оплачивать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификационного уровня и профессиональных навыков работников отрасли за счет средств государственного бюджета и (или) предприятия, в пределах норм учебных часов, в соответствии с заявленной категорией, согласно Трудового Кодекса Республики Казахстан, Кодекса Республики Казахстан «О здоровья народа и системе здравоохранения», Приказа Министра здравоохранения Республики Казахстан от 21 декабря 2020 года № КР ДСМ-303/2020 «Об утверждении правил дополнительного и неформального образования специалистов в области здравоохранения, квалификационных требований к организациям, реализующим образовательные программы дополнительного и неформального образования в области здравоохранения, а также правил признания результатов обучения, полученных специалистами в области здравоохранения через дополнительное и неформальное образование» и настоящего Коллективного договора.

12.1.2. оплачивать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации руководителя, заместителей руководителя и работников администрации за счет бюджетных средств и (или) предприятия, согласно Трудового Кодекса Республики Казахстан от 23.11.2015г. № 414-V и настоящего Коллективного договора;

12.1.3. создавать Работникам, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, условия для совмещения работы с обучением, предусмотренные ТК РК, соглашениями, Коллективным, трудовым договорами;

12.1.4. согласовывать с Профкомом правила профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации (обучение), а также типовой договор обучения, которые должны содержать:

- 1) указание на конкретную специальность, квалификацию, приобретаемую обучаемым, и (или) наименование курса квалификации;
- 2) права и обязанности работодателя и обучаемого;
- 3) срок обучения и срок отработки у работодателя после завершения обучения;
- 4) порядок и случаи возмещения работодателю затрат, связанных с обучением, пропорционально недоработанному сроку отработки;
- 5) гарантии и компенсационные выплаты, связанные с обучением;
- 6) ответственность сторон;
- 7) иные условия, определяемые соглашением сторон.

12.1.5. работникам, направляемым на повышение квалификационного уровня и профессиональных знаний за счет средств работодателя сохранять место работы, выплачивать заработную плату с учетом всех доплат и надбавок за весь период обучения, а также оплачивать командировочные расходы за весь период обучения.

12.1.6. по завершении профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации обучаемый работник обязан отработать у Работодателя срок, согласованный сторонами в договоре обучения.

В случае расторжения трудового договора до срока, установленного договором обучения, по инициативе работника или по инициативе Работодателя вследствие вины работника, работник возмещает Работодателю затраты, связанные с его обучением, пропорционально недоработанному сроку отработки.

12.1.7. предоставлять работнику два оплачиваемых дня для прохождения пробного и обязательного тестирования по присвоению квалификации специалиста.

Раздел 13. Гарантии в области занятости

13.1. Работодатель обязуется:

13.1.1. При ликвидации работодателя (предприятия), сокращении численности или штата работников письменно предупредить работника о расторжении трудового договора не менее чем за один месяц (*п.1 ст. 53 ТК РК*).

13.1.2. Письменно предупредить работника об изменении условий труда не позднее чем за пятнадцать дней (*п.2 ст.46 ТК РК*).

13.1.3. Продолжать трудовые отношения с работником без изменений в случаях изменения наименования, ведомственной принадлежности работодателя, смены собственника акций (долей участия) юридического лица, реорганизации работодателя – юридического лица (*ст. 47 ТК РК*).

13.1.4. В случае истечения срока трудового договора, если ни одна из сторон в течении последнего рабочего дня (смены) письменно не уведомила о прекращении трудовых отношений, он считается продленным на тот же срок, на который был ранее заключен, за исключением случаев, предусмотренных п.2 ст.51 ТК РК (*п.1 ст. 30 ТК РК*).

13.1.5. При аттестации производственных объектов по условиям труда в состав аттестационной комиссии включаются руководитель либо его заместитель, специалисты служб безопасности и охраны труда и иных подразделений по согласованию, а также представители работников. (*п.6 ст.183 ТК РК*).

13.1.6. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности работника и пребывания работника в отпуске. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается с беременными женщинами, представившие работодателю справку о беременности, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка с инвалидностью до восемнадцати лет), иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без матерей (*ст. 54 ТК РК*).

13.1.7. Обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим на предприятие для работы по предварительным договорам или заявкам.

13.1.8. Ежегодно определять необходимый объем профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников предприятия.

13.1.9. Обеспечивать работникам профессиональную подготовку, переподготовку и повышение их квалификации непосредственно в предприятии, в организациях образования, реализующих образовательные программы технического и профессионального, после среднего, высшего и послевузовского образования или в иных организациях, осуществляющих профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации обучаемых по направлению работодателя осуществляется за счет средств государственного бюджета и (или) предприятия, или иных средств, не запрещенных законодательством РК, в соответствии с договором обучения (*ст.118 ТК РК*). Работники, проходящие профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, по соглашению с работодателем могут освобождаться от работы либо выполнять работу на условиях неполного рабочего времени, а также для них могут предусматриваться льготы и компенсационные выплаты, связанные с обучением.

13.1.10. Принять меры по содействию занятости. В этих целях:

- 1) предоставлять информацию уполномоченному органу по вопросам занятости в соответствии с требованиями законодательства РК о занятости населения;
- 2) предлагать освобождающиеся рабочие места в первую очередь работниками своего предприятия с учетом их специальности и квалификации;
- 3) одновременно с предупреждением работников о предстоящем увольнении подбирать в предприятии работу, соответствующую их профессии, специальности, квалификации, а при её отсутствии – другую работу, в том числе нижеоплачиваемую или требующую переобучения;

4) предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении, свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением заработной платы;

5) с учетом мнения профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест.

13.2. Профсоюзный комитет обязуется обеспечить защиту социальных гарантий работников в вопросах занятости, приема на работу и увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

Раздел 14. Обеспечение социальных гарантий работникам предприятия

14.1. Работодатель обязуется:

14.1.1. Осуществлять обязательное социальное страхование работников (*пп.14 п. 2 ст. 23 ТК РК*).

14.1.2. Страховать работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей (*пп.15 п. 2 ст. 23 ТК РК*).

14.1.3. Удерживать и ежемесячно перечислять в накопительный пенсионный фонд до удержания подоходного налога средства из доходов работников по ставке пенсионных взносов, в порядке, определяемом законодательством РК.

14.1.4. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работника для оформления пенсии.

14.1.5. Предупреждать работника о вредных и (или) опасных условиях труда и возможности профессионального заболевания (*пп. 18 п. 2 ст. 23 ТК РК*).

14.1.6. Обеспечить сохранность и сдачу в государственный архив документов, подтверждающих трудовую деятельность работников, и сведения об удержании и отчислении денег на их пенсионное обеспечение (*пп. 17 п. 2 ст. 23 ТК РК*).

14.1.7. Внедрять в повседневную жизнь работников производственную и оздоровительную гимнастику, создавать комнаты психологической разгрузки.

14.1.8. Сохранять за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату:

1) на время прохождения им за счет средств работодателя периодических медицинских осмотров (*ст. 125 ТК РК*);

2) донорам на время обследования и сдачи крови (*ст.126 ТК РК*);

3) на время командировки работника за работником сохраняется место работы (должность) и заработная плата за рабочие дни, приходящие на дни командировки (*п.1 ст. 127 ТК РК*).

14.1.9. Работникам, направляемым в командировки, в том числе для переподготовки и повышения квалификации выплачивать (*п.2 ст. 127 ТК РК*):

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.

14.1.10. Своевременно производить компенсационные выплаты в связи с потерей работы в размере средней заработной платы за месяц в следующих случаях:

1) при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае ликвидации работодателя – юридического лица либо прекращения деятельности работодателя – физического лица;

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 (*п. 1 ст.131 ТК РК*).

14.1.11. Выделять средства для проведения обязательных медицинских обследований по утвержденному перечню профессий и должностей.

14.1.12. Выплату социальных пособий по временной нетрудоспособности производить за счет средств работодателя.

14.1.13. Основанием для выплаты социальных пособий по временной нетрудоспособности являются листки нетрудоспособности, выданные в порядке, утвержденном уполномоченным органом в области здравоохранения и выплачиваются с первого дня нетрудоспособности до дня восстановления трудоспособности или до установления инвалидности в соответствии с законодательством РК.

14.1.14. Трудоустраивать работников, восстановивших трудоспособность после производственной травмы или профзаболевания.

Раздел 15. Обеспечения условий для деятельности выборного профсоюзного органа

Гарантии и права профсоюзов определяются Конституцией РК, Законом РК "Об общественных организациях", законом РК "О профессиональных союзах".

15.1. Работодатель обязуется:

15.1.1. Признавать профсоюзный комитет единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

15.1.2. Рассматривать предложения профсоюзного комитета, вести коллективные переговоры в порядке, установленном Трудовым Кодексом РК, заключать коллективный договор (пп.8 п.2 ст.23 ТК РК).

15.1.3. Предоставлять профкому в бесплатное пользование помещением оборудованное телефонной связью, компьютером, обеспечивает уборку помещения, а также предоставляет возможность для разовых услуг по использованию транспортом, множительной техникой.

15.1.4. Предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, по вопросам, связанным с защитой прав членов профсоюза, а также необходимую для ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров и контроля за их выполнением (ст. 18 Закона РК «О профессиональных союзах» и пп. 7 п.2 ст.23 ТК РК).

15.1.5. Проводить с участием представителей работников 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 (п.2 ст.183 ТК РК).

15.1.6. Представители работников осуществляют общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов работников, а также соблюдением трудового законодательства в соответствии с Трудовым Кодексом РК.

15.1.7. При наличии письменных заявлений работников ежемесячно перечислять на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы членов профсоюза (п.5 ст.115 ТК РК).

15.1.8. По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, изъявивших желание присоединиться к профсоюзу, работодатель перечисляет денежные средства из их заработной платы. Условия для перечисления определяются по договору между работником и профкомом (п. 5 ст. 115 ТК РК).

15.1.9. Освобождать членов профкома, не освобожденных от основной работы, технических инспекторов по охране труда от выполнения трудовых обязанностей на время привлечения их к общественным обязанностям, в том числе на время краткосрочной профсоюзной учебы, для участия в качестве делегатов конференций и съездов, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза с сохранением заработной платы, но не ниже средней заработной платы по месту работы (п.1,2 ст.124 ТК РК).

15.1.10. Увольнение по инициативе работодателя членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, а также наложение на них дисциплинарных взысканий проводить только с согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

15.1.11. Увольнение по инициативе работодателя не освобожденных от основной работы руководителей (председателей) профсоюзного органа, а также наложение на них дисциплинарных взысканий проводить только с согласия вышестоящего профсоюзного органа, кроме случаев ликвидации юридического лица (ст.18 Закона РК «О профессиональных союзах»).

Раздел 16. Организация безопасности и охраны труда. Расследование и учет несчастных случаев и иных повреждений здоровья работников, связанных с трудовой деятельностью. Финансирование мероприятий по безопасности и охране труда.

16. 1. Работодатель обязуется:

- 16.1.1. принимать меры по предотвращению любых рисков на рабочих местах и в технологических процессах путем проведения профилактики, замены производственного оборудования и технологических процессов на более безопасные;
- 16.1.2. проводить обучение и подготовку работников по безопасности и охране труда в соответствии с требованиями правил и нормативов, в том числе при внедрении нового оборудования и новых технологических процессов;
- 16.1.3. проводить организационно-технические мероприятия по безопасности и охране труда;
- 16.1.4. проводить инструктажи, обеспечивать работников соответствующими инструктивными документами (инструкциями, правилами, методическими указаниями) по безопасному ведению производственного процесса и работ;
- 16.1.5. проходить проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда и организовать проверку знаний специалистов в соответствии с правилами, утвержденными уполномоченным государственным органом по труду;
- 16.1.6. обеспечивать работников, работающих во вредных условиях труда, бесплатным молоком в соответствии с Приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1056 «Об утверждении норм выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания» (Приложением № 8).
- 16.1.7. работникам выдавать специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, моющие и дезинфицирующие материалы.
- Работодатель по согласованию с Профкомом утверждает перечень работников нуждающихся в средствах защиты. В случае преждевременного износа одежды, последнюю списывать актом и выдавать новую (Приложение № 9).
- 16.1.8. сохранять за работником с его согласия, выданную ему спецодежду и спецобувь, с оплатой их остаточной стоимости при увольнении в связи с выходом на пенсию.
- 16.1.9. устанавливать нормы выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты во вновь организованных производствах с учетом специфики их работы;
- 16.1.10. не допускать к работе работников, не пользующихся выданной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также форменной одеждой;
- 16.1.11. предоставлять уполномоченному государственному органу по труду, должностным лицам органов санитарно-эпидемиологической службы, Профкому по их письменному запросу необходимую информацию о состоянии безопасности, условий и охраны труда в предприятии;
- 16.1.12. исполнять предписания государственных инспекторов труда;
- 16.1.13. обеспечить проведение за счет средств предприятия профилактические, обязательные периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, и предсменное медицинское освидетельствование работников в случаях, предусмотренных законодательством Республики Казахстан, а также при переводе на другую работу с изменениями условий труда либо при появлении признаков профессионального заболевания.
- 16.1.14. принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц.
- 16.1.15. осуществлять контроль за состоянием безопасности и охраны труда предприятия;
- 16.1.16. информировать работников о возможных вредных производственных факторах на территории предприятия и рабочих местах;

- 16.1.17. разрабатывать мероприятия по безопасности и охране труда, обеспечивать переработку правил и нормативов (инструкций) по безопасности и охране труда по согласованию с Профкомом и выделять деньги на проведение их в предприятий;
- 16.1.18. приводить в соответствие с действующими нормами и правилами безопасности и охраны труда все основные средства, находящиеся в эксплуатации;
- 16.1.19. обеспечивать гигиеническое обучение (санитарный минимум знаний по вопросам профилактики общих и профессиональных заболеваний) рабочих и специалистов, занятых во вредных и опасных условиях труда;
- 16.1.20. не привлекать работников к выполнению работ при не обеспечении условий безопасности труда;
- 16.1.21. не допускать заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной лицу по состоянию здоровья на основании медицинского заключения, а также не допускать перевод работника на другую работу при противопоказаниях для работника по состоянию здоровья, подтвержденных медицинским заключением;
- 16.1.22. в соответствии с требованиями Трудового Кодекса РК, предусматривать в смете расходов предприятия затраты на мероприятия по охране труда.
- 16.1.23. осуществлять регистрацию, учет и анализ несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве;
- 16.1.24. обеспечивать расследование несчастных случаев на производстве в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;
- 16.1.25. страховать ответственность за нанесение вреда здоровью и жизни работника при исполнении им трудовых обязанностей;
- 16.1.26. сообщать о случаях острого отравления в соответствующее территориальное подразделение уполномоченного государственного органа в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения;
- 16.1.27. обеспечить безопасные условия труда;
- 16.1.28. возмещать вред, причиненный жизни и здоровью работника в соответствии с законодательством Республики Казахстан;
- 16.1.29. сохранять до начала расследования несчастного случая на производстве обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к состоянию аварийной ситуации, а в случае невозможности ее сохранения зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, в том числе использовать фото-, видеосъемки);
- 16.1.30. возмещать расходы на лечение работнику, пострадавшему в результате несчастного случая при исполнении трудовых (служебных) обязанностей, с сохранением средней заработной платы, на основании документов, подтверждающих эти расходы.
- 16.1.31. обеспечить трудоустройство инвалидов третьей группы, получивших производственную (профессиональную) травму и иные повреждения здоровья в связи с исполнением ими трудовых (служебных) обязанностей, а при необходимости – их переобучение;
- 16.1.32. единовременное пособие и возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работника, дополнительных расходов, вызванных повреждением здоровья (при исполнении трудовых (служебных) обязанностей), выплачивать лицам, имеющим право на их получение, при отсутствии страхового возмещения;
- 16.1.33. в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, полученным в связи с исполнением трудовых (служебных) обязанностей перевести работника на более легкую работу с доплатой разницы между прежней заработной платой и заработной платой по новой работе до восстановления трудоспособности или установления инвалидности либо сохранять за работником, утратившим трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.
- 16.1.34. при обнаружении у работника признаков трудового увечья, профессионального заболевания или иного повреждения здоровья вследствие воздействия вредных и (или)

опасных производственных факторов на основании медицинского заключения переводить работника с его согласия на другую работу, не противопоказанную его здоровью, с сохранением средней заработной платы;

16.1.35. переводить Работника на другое рабочее место в случае приостановления работы по требованию органов государственного надзора и контроля, сохраняя среднюю заработную плату;

16.1.36. обеспечить проведение пред сменное медицинское освидетельствование работников в случаях, предусмотренных законодательством Республики Казахстан, а также при переводе на другую работу с изменениями условий труда либо при появлении признаков профессионального заболевания;

16.1.37. обеспечивать работников за счет средств предприятия в эпидемиологический сезон гриппа 100 % сумму от цены вакцинации от противо - гриппозных заболеваний.

16.1.38. обеспечить обследование медицинских работников предприятия непосредственно работающих с манипуляциями и инвазивными методами обследования на ВИЧ-инфекцию и вирусные гепатиты «В» и «С» за счет средств работодателя согласно, приложения № 5.

16.1.39. считать Профком полномочным представителем пострадавшего работника, кроме случая, когда пострадавший или его родственник определяет своего представителя;

16.1.40. о несчастном случае на производстве немедленно сообщать Профкому по форме, установленной уполномоченным государственным органом по труду;

16.1.41. включать в состав комиссии по расследованию несчастного случая членов Профкома;

16.2. Работодатель имеет право:

16.2.1. поощрять работников за создание благоприятных условий труда на рабочих местах, рационализаторские предложения по созданию безопасных условий труда;

16.2.2. отстранять от работы и привлекать к дисциплинарной ответственности работников, нарушающих требования по безопасности и охране труда в порядке, установленном настоящим Кодексом.

Трудовым договором либо актом Работодателя по согласованию с Профкомом с учетом специфики деятельности и видов работ, наличия источников повышенной опасности могут быть предусмотрены дополнительные обязанности Работодателя.

16.3. Работник обязуется:

16.3.1. немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, признаках профессионального заболевания (отравления), а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей;

16.3.2. проходить обязательные периодические медицинские осмотры и предсменное медицинское освидетельствование, а также медицинское освидетельствование для перевода на другую работу по производственной необходимости либо при появлении признаков профессионального заболевания в порядке, установленном настоящим Коллективным договором;

16.3.3. применять и использовать по назначению средства индивидуальной и коллективной защиты, предоставляемые Работодателем;

16.3.4. соблюдать требования норм, правил и инструкций по безопасности и охране труда, а также требования Работодателя по безопасному ведению работ на производстве.

16.4. Работник имеет право:

16.4.1. на рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда;

16.4.2. на обеспечение санитарно-бытовыми помещениями, средствами индивидуальной и коллективной защиты, специальной одеждой в соответствии с требованиями по безопасности и охране труда, а также трудовым, Коллективным договорами;

16.4.3. на обращение в уполномоченный государственный орган по труду и его территориальные подразделения о проведении обследования условий и охраны труда на его рабочем месте;

- 16.4.4. на участие лично или через Профком в проверке и рассмотрении вопросов, связанных с улучшением условий, безопасности и охраны труда;
- 16.4.5. на отказ от выполнения работы при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с письменным извещением об этом непосредственного руководителя или Работодателя;
- 16.4.6. на образование и профессиональную подготовку, необходимые для безопасного исполнения трудовых обязанностей, в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;
- 16.4.7. на получение достоверной информации от Работодателя о характеристике рабочего места и территории предприятия, состоянии условий, безопасности и охраны труда, о существующей угрозе для жизни и здоровья, а также о мерах по его защите от воздействия вредных (особо вредных) и (или) опасных производственных факторов;
- 16.4.8. на сохранение средней заработной платы на время приостановки работы предприятия из-за несоответствия требованиям по безопасности и охране труда;
- 16.4.9. на обжалование неправомерных действий Работодателя в области безопасности и охраны труда.

Раздел 17. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

17.1. Особенности регулирования труда женщин и иных лиц с семейными обязанностями. Работодатель обязуется:

- 17.1.1. не допускать расторжения трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка с инвалидностью до 18 (восемнадцати) лет), иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без матери, за исключением случаев, предусмотренных подпунктами 1), 3), 4), 21) пункта 1 статьи 52 Трудового Кодекса Республики Казахстан;
- 17.1.2. В случае если на день истечения срока трудового договора, заключенного на определенный срок не менее одного года, беременная женщина представит медицинское заключение 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, то работодатель обязан продлить срок трудового договора по день окончания отпуска по уходу за ребенком, п. 2 ст. 51 ТК РК;
- 17.1.3. запрещать применение труда женщин на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, а также подъем и перемещение вручную женщинами тяжестей, превышающих предельные нормы, определяемые уполномоченным государственным органом по труду по согласованию с уполномоченным государственным органом в области здравоохранения;
- 17.1.4. не привлекать беременных женщин к работе в ночное время, работе в выходные и праздничные дни, сверхурочной работе, направлять их в командировку, а также отзывать их из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска;
- 17.1.5. не привлекать к работе в ночное время, сверхурочной работе, а также направлять в командировку, без письменного согласия:
- 1) женщин, имеющих детей в возрасте до 7 (семи) лет, и других лиц, воспитывающих детей в возрасте до семи лет без матери;
 - 2) работников, осуществляющих уход за больными членами семьи либо воспитывающих детей-инвалидов, если на основании медицинского заключения дети в возрасте до 3 лет, дети-инвалиды либо больные члены семьи нуждаются в осуществлении постоянного ухода;
- 17.1.6. помимо перерыва для отдыха и приема пищи, внутрисменных и специальных перерывов, женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, отцам, воспитывающим детей в возрасте до полутора лет без матери, предоставлять дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа работы следующей

продолжительности:

- 1) имеющим одного ребенка, – каждый перерыв не менее тридцати минут;
- 2) имеющим двух или более детей, – каждый перерыв не менее одного часа.

Перерывы для кормления ребенка (детей) по заявлению Работника, указанного в настоящем подпункте, присоединяются к перерыву для отдыха и приема пищи либо суммированные перерывы предоставляются в начале или конце рабочего дня (смены). Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время. За время перерывов женщинам (отцам, усыновителям) сохраняется средняя заработная плата;

17.1.7. по письменному заявлению беременной женщины, женщины, имеющей ребенка (детей) в возрасте до трех лет, отца (усыновителя), воспитывающего детей в возрасте до 3 лет без матери, а также работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, предоставлять им режим неполного рабочего времени;

17.1.8. не допускать применение суммированного учета рабочего времени для беременных женщин, если продолжительность рабочего дня (рабочей смены) будет превышать 8 часов;

17.1.9. на основании медицинского заключения переводить беременную женщину на другую работу, исключающую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, с сохранением средней заработной платы прежней работе;

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

17.1.11. работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей), предоставлять (одному из родителей) отпуск за период со дня усыновления (удочерения) и до истечения 56 дней со дня рождения ребенка;

17.1.12. предоставлять отпуск без сохранения заработной платы Работнику по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 (трех) лет:

- 1) по выбору родителей – матери либо отцу ребенка;
- 2) родителю – одному воспитывающему ребенка;
- 3) бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически воспитывающему ребенка;
- 4) Работнику, усыновившему новорожденного ребенка (детей).

Отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет может быть использован полностью или по частям на основании письменного заявления Работника, указанного в настоящей подпункте, по его выбору. За время отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста за Работником сохраняется место работы (должность). Время отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста засчитывается в общий трудовой стаж, в трудовой стаж по специальности, если иное не предусмотрено законами Республики Казахстан.

17.2. Особенности регулирования труда молодежи.

17.2.1. предусмотреть меры, направленные на развитие и укрепление преемственности поколений, наставничества, сохранение и укрепление здоровья молодежи, формирование здорового образа жизни, создание условий для занятий физической культурой и спортом, организацию и проведение студенческих форумов;

17.2.2. в целях рационального трудоустройства молодежи, обеспечения их профессионального роста и развития работодатель принимает на себя обязательства устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальный режим труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

17.2.3. В целях создания условий для трудоустройства и занятости среди молодежи Стороны обязуются:

- 1) обеспечить заключение трудового договора с молодыми специалистами, впервые поступившими на работу на определенный срок не менее одного года, кроме случаев,

установленных подпунктами 3), 4), 5) и 6) п. 1 статьи 30 Трудового Кодекса Республики Казахстан от 23.11.2015г. № 414-V;

2) при приеме на работу лиц, не достигнувших возраста восемнадцати лет, а также лиц, освоивших образовательные учебные программы в организациях технического и профессионального, послесреднего, высшего и послевузовского образования, впервые поступающих на работу по полученной специальности, но не позднее одного года со дня их окончания, не устанавливать им испытательный срок.

17.3. Особенности регулирования труда инвалидов.

17.3.1. Инвалидам первой и второй групп предоставляются дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска продолжительностью не менее шести календарных дней (пп. 2 п. 1 ст. 89 Трудового Кодекса Республики Казахстан от 23.11.2015г. № 414-V).

17.4. Особенности регулирования труда работников, работающих по совместительству.

13.4.1. заключать трудовой договор о работе по совместительству:

1) с работником, с которым он уже состоит в трудовых отношениях (по месту основной работы);

2) с работником, с которым состоит в трудовых отношениях другой работодатель.

При этом в трудовом договоре о работе по совместительству обязательно указать на то, что работа является совместительством, а типовую форму такого договора согласовать с Профкомом;

13.4.2. устанавливать суммарную продолжительность ежедневной работы по месту основной работы и работы по совместительству не превышающую норму продолжительности ежедневной работы, установленную пунктом 4 ст. 71 Трудового Кодекса Республики Казахстан и настоящим Коллективным договором, более чем на 4 часа (п. 3 ст. 68 Трудового Кодекса Республики Казахстан от 23.11.2015г. №414-V);

13.4.3. предоставлять Работникам, работающим по трудовому договору о работе по совместительству, оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска одновременно с отпуском по основной работе.

Если продолжительность оплачиваемого ежегодного трудового отпуска по трудовому договору о работе по совместительству меньше продолжительности отпуска по другой работе, Работодатель обязан по просьбе Работника-совместителя предоставлять ему отпуск без сохранения заработной платы на дни, составляющие разницу в продолжительности отпусков.

Для заключения трудового договора о работе по совместительству с Работодателем, помимо документов, предусмотренных статьей 32 Трудового Кодекса РК, Работник обязан представлять справку о характере и условиях труда по основному месту работы (место работы, должность, условия труда).

17.5. Особенности регулирования труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда.

17.5.1. для Работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

17.5.2. предоставлять дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска Работникам согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей, а также перечню тяжелых работ, работ с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск (приложение № 2).

17.5.3. оплата труда Работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными), опасными условиями труда, устанавливать в повышенном размере по сравнению с оплатой труда работников, занятых на работах с нормальными условиями труда, путем установления повышенных должностных окладов (ставок) или доплат, но не ниже установленных законодательством Республики Казахстан, отраслевыми соглашениями или Коллективными договорами, основанных на минимальных стандартах оплаты труда.

Раздел 18. Гарантии и компенсационные выплаты

18.1. Работодатель обязуется:

18.1.1. за время командировки за работником сохранять место работы (должность) и заработную плату.

18.1.2. возмещать командированному работнику следующие расходы:

1) суточные за календарные дни нахождения в командировке, в том числе за время в пути суточные в размере двух месячных расчетных показателей за каждый день нахождения в командировке;

2) расходы по проезду к месту командирования и обратно к месту постоянной работы ((кроме случаев, когда администрацией предоставляются командированному соответствующие средства передвижения) на основании предъявленных проездных документов (проездной билет и посадочный талон, по проезду автобусом только проездной билет) при проезде по железным дорогам - по тарифу купейного вагона (за исключением вагонов с двухместными купе с нижним расположением мягких диванов, мягкими креслами для сидения с устройством по регулированию его положения (СВ);

по водным путям, по шоссейным и грунтовым дорогам - по существующей в данной местности стоимости проезда;

в исключительных случаях (при транзитном переезде в случае командирования за пределы Республики Казахстан, отсутствии названных транспортных средств или срочности командировки) в соответствии с приказом (распоряжением) руководителя предприятия железнодорожным транспортом - по тарифу вагонов с двухместными купе с нижним расположением мягких диванов, мягкими креслами для сидения с устройством по регулированию его положения (СВ) и воздушным транспортом - по тарифу экономического класса;

воздушным транспортом - по тарифу экономического класса - руководителю, заместителям руководителя предприятия и лицам, приравненным к ним в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

по проезду автотранспортом (кроме такси) к железнодорожной станции, пристани, аэропорту, если они находятся за пределами населенного пункта, при наличии подтверждающих документов;

транспортные расходы при направлении руководителя предприятия, а также с разрешения руководителя предприятия - заместителей руководителя, работников предприятия в командировку на служебном автотранспорте в близлежащие районные и областные центры;

3) расходы по найму жилого помещения по предъявленным документам для руководителя, заместителей руководителя предприятия и лицам, приравненным к ним в соответствии с законодательством Республики Казахстан норма возмещения расходов по найму жилого помещения в сутки не должна превышать 10 (десятикратного) размера месячного расчетного показателя в городах Нур-Султане, Алматы, Шымкенте, Атырау, Актау и Байконуре, 7 (семикратного) размера месячного расчетного показателя - в областных центрах и городах областного значения и пятикратного размера месячного расчетного показателя - в районных центрах и городах районного значения и поселке Боровое Бурабайского района Акмолинской области;

для работников предприятия норма возмещения расходов по найму жилого помещения в сутки не должна превышать 7 (семикратного) размера месячного расчетного показателя в городах Нур-Султане, Алматы, Шымкенте, Атырау, Актау и Байконуре, 6 (шестикратного) размера месячного расчетного показателя - в областных центрах и городах областного значения, четырехкратного размера месячного расчетного показателя - в районных центрах, городах районного значения и поселке Боровое Бурабайского района Акмолинской области и 2 (двукратного) размера месячного расчетного показателя - в сельских округах.

4) стоимость бронирования проездных билетов и места в гостинице и пользования постельными принадлежностями в поездах при проезде к месту командирования и обратно к месту постоянной работы, а также комиссионных сборов и штрафы за возврат или обмен проездных билетов при наличии документов, подтверждающих эти расходы;

5) при отсутствии проездных документов к месту командирования и обратно к месту постоянной работы расходы возмещаются по минимальной стоимости проезда транспортом (за исключением воздушного);

8) при отсутствии подтверждающих документов расходы по найму жилого помещения возмещаются в размере пятьдесят процентов от норм суточных по служебным командировкам, кроме случаев, когда работники пользовались бесплатно предоставленным жилым помещением.

18.1.3. освобождать 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);

18.1.4. сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату на время прохождения за счет средств Работодателя периодических медицинских осмотров за работниками, обязанными их проходить в соответствии с Кодексом и настоящим Коллективным договором;

18.1.5. сохранять за работником, являющимся донором, на время обследования и сдачи крови место работы (должность) и среднюю заработную плату.

В случае, если по соглашению с Работодателем работник, являющийся донором, в дни дачи крови и ее компонентов приступил к работе, ему предоставлять по его желанию другой день отдыха с сохранением за ним среднемесячной заработной платы или этот день может быть присоединен к ежегодному трудовому отпуску.

Не допускать привлечение работника в дни дачи крови и ее компонентов к работам в ночное время, сверхурочным работам, работам с тяжелыми, вредными (особо вредными) и опасными (особо опасными) условиями труда.

18.1.6. работодатель обязан за счет своих средств выплачивать работникам социальное пособие по временной нетрудоспособности. Основанием для выплаты социального пособия по временной нетрудоспособности является лист нетрудоспособности, который предъявляется работодателю в день выхода на работу по окончании временной нетрудоспособности или можно предъявить его к оплате в том случае, если нетрудоспособность еще продолжается (Приказ Министра здравоохранения Республики Казахстан от 18 ноября 2020 года № КР ДСМ-198/2020 «Об утверждении правил проведения экспертизы временной нетрудоспособности, а также выдачи листа или справки о временной нетрудоспособности»).

Размер месячного пособия не может превышать пятнадцатикратной величины месячного расчетного показателя, за исключением случаев, установленных настоящими Правилами. Постановление Правительства Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года №1103 «Об определении размеров социального пособия по временной нетрудоспособности».

Пособие, связанное с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием работника, выплачивается работодателем в размере ста процентов средней заработной платы с первого дня наступления нетрудоспособности до выхода на работу или установления инвалидности.

Данное пособие назначается при наличии акта о несчастном случае или ином повреждении здоровья работника на производстве.

18.1.7. производить компенсационные выплаты в связи с потерей работы, при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя или работника, в размерах и случаях, предусмотренных Кодексом (ст. 56, 131 Трудового Кодекса Республики Казахстан);

18.1.8. принять меры по сохранению рабочих мест, созданию достойных условий труда, повышению квалификации лиц старше 50 лет.

18.2. Профком обязуется:

18.2.1. оказывать единовременную благотворительную помощь:

1) 20 000 тенге, сотрудникам при выходе на пенсию, к юбилейным датам.

2) 50 000 тенге, в связи с временным тяжелым материальным положением, (социально незащищенным семьям, на организацию похорон семье работника или лицам, осуществляющим погребение, в случае его смерти и близких родственников (родители

(родитель), дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), полнородные и неполнородные братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки, пп. 13) п. 1, ст. 1 Кодекса Республики Казахстан от 26 декабря 2011 года № 518-IV «О браке (супружестве) и семье»);
3) 20 000 тенге, при продолжительной болезни самого работника (до 2 месяцев);
4) 50 000 тенге, при необходимости длительного лечения (более 2 месяцев), дорогостоящего лечения за пределами области самих работников и ближайших членов семьи (супруги, дети), рождением более 2-х и более детей, при чрезвычайных происшествиях (пожар, наводнение) и т.д.
18.2.2. обеспечивать выделение денег для ведения культурно-массовых, спортивно-оздоровительных мероприятий в предприятии в соответствии с утвержденной сметой, в том числе на организацию летнего оздоровительного отдыха детей работников предприятия;

Раздел 19. Материальная ответственность

19.1. Работодатель несет материальную ответственность перед работником:

19.1.1. за ущерб, причиненный незаконным лишением работника возможности трудиться на своем рабочем месте. Работодатель обязан возместить работнику не полученную им заработную плату и иные причитающиеся ему выплаты в случае незаконного перевода на другую работу, недопущения работника к рабочему месту, одностороннего изменения условий трудового договора, отстранения от работы, необоснованного расторжения трудового договора;

19.1.2. за ущерб, причиненный имуществу работника. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, обязан возместить его в полном объеме;

19.1.3. за вред, причиненный жизни и (или) здоровью работника.

При причинении вреда жизни и (или) здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей работодатель обязан возместить вред в объеме, предусмотренном гражданским законодательством Республики Казахстан.

Вред, причиненный жизни и (или) здоровью работника, возмещается в полном объеме при отсутствии у работника страховых выплат. При наличии страховых выплат работодатель обязан возместить работнику разницу между страховой суммой и фактическим размером вреда (ст. 120 Трудового Кодекса Республики Казахстан от 23.11.2015 г. № 414-V).

19.2. Работник несет материальную ответственность перед работодателем:

19.2.1. за ущерб, причиненный утратой или повреждением имущества работодателя;

Работник обязан возместить прямой действительный ущерб, причиненный работодателю.

Ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, исключается, если ущерб возник в результате непреодолимой силы либо крайней необходимости, необходимой обороны, а также неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для сохранности имущества, переданного работнику.

Недопустимо возложение на работника ответственности за такой ущерб, который может быть отнесен к категории нормального производственно-хозяйственного риска.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

19.2.2. за ущерб, возникший в результате действия (бездействия) работника.

19.2.3. работник, занимающий должность или выполняющий работы, связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием в процессе производства переданных ему имущества и ценностей, и работодатель заключают в письменной форме договор о полной индивидуальной материальной ответственности работника за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работнику (ст. 123 Трудового Кодекса Республики Казахстан) (Приложение №10).

19.2.4. работники, совместно выполняющие работы, связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием в процессе производства переданных им имущества и ценностей, когда невозможно разграничить материальную ответственность каждого работника за причинение ущерба, и работодатель заключают в письменной форме договор о материальной ответственности работников за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работникам.

19.2.5. договора о полной индивидуальной или коллективной (солидарной) материальной ответственности могут быть заключены как при заключении трудового договора, так и в дополнение к трудовому договору.

Раздел 20. Индивидуальные трудовые споры.

20.1. Трудовые споры между работодателем и работником по поводу установления или изменения условий труда, перевода на другую работу, наложения дисциплинарного взыскания, удержания из заработной платы, выплаты надбавок и доплат, рассматриваются согласительной комиссией или судом.

20.2. Работодатель и профсоюз используют все имеющиеся возможности для того, чтобы жалоба разрешалась на предприятии, в условиях обеспечивающих заинтересованным сторонам полную гарантию объективного разбирательства.

20.3. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работниками и администрацией по вопросам применения законодательных нормативных актов о труде, коллективного договора и других соглашений о труде, а также связанные с установлением работнику новых или с изменением существующих условий труда решаются путем переговоров работника в присутствии одного из членов профсоюза с непосредственным руководителем (зав.отд., зам.главного врача или непосредственно руководителем предприятия) согласно Трудового Кодекса Республики Казахстан от 23.11.2015г. №414-V.

В случае если возникший спор не урегулирован, он подлежит рассмотрению в согласительной комиссии.

20.4. Согласительная комиссия создается из числа представителей обеих сторон на паритетных началах и действует на основании Трудового Кодекса.

Представители работников в согласительную комиссию избираются общим собранием (конференцией), назначаются протоколом собрания первичной профсоюзной организации ГКП на ПХВ «Городская поликлиника № 5 УЗАЖО».

Представители Работодателя назначаются приказом Работодателя. (Приложение №11).

20.5. Согласительная комиссия рассматривает обращения заявителя в семидневный срок со дня его подачи. Решение согласительной комиссии должно быть мотивированным со ссылкой на нормативно – правовой акт.

Раздел 21. Права и обязанности Профсоюза

21.1. Профсоюз, в лице Профкома, обязуется:

21.1.1. Содействовать Работодателю:

а) в укреплении трудовой и исполнительской дисциплины;

б) в обеспечении безопасных условий труда;

в) в развитии социального партнерства на основе доверия и взаимопонимания;

21.1.2. Защищать социально-экономические, трудовые права и интересы членов Профсоюза по вопросам:

а) повышения их жизненного уровня;

б) увольнения и содействия занятости;

в) соблюдения режима рабочего времени и времени отдыха;

21.1.3. Проводить работу по пропаганде здорового образа жизни, принимать участие в распределении путевок работникам, в организации отдыха и оздоровления детей работников Предприятия;

- 21.1.4. Осуществлять общественный контроль за созданием условий труда, отвечающих требованиям безопасности и охране труда, принимать участие в расследовании несчастных случаев, разработке мер по их предотвращению;
- 21.1.5. В пределах предоставленных полномочий представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, у Работодателя, в судебных и других органах и организациях, обращаться в суд с исковыми заявлениями, ходатайствовать перед прокуратурой об опротестовании актов Работодателя;
- 21.1.6. Содействовать в оказании организационной, консультативной, правовой и материальной помощи членам Профсоюза;
- 21.1.7. Предоставлять пострадавшим работникам и семьям погибших, при исполнении трудовых (служебных) обязанностей, бесплатные консультации и правовую помощь в разрешении вопросов своевременного и полного возмещения Работодателями вреда и расходов, причиненных работнику в связи с выполнением им трудовых (служебных) обязанностей в установленном Коллективным договором порядке, а также других выплат в соответствии с законодательством Республики Казахстан;
- 21.1.8. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан, оказывать помощь в рассмотрении трудовых споров и выносить конфликтные вопросы на рассмотрение двухсторонней комиссии;
- 21.1.9. Вносить в государственные органы предложения по вопросам экономической и социальной защиты работников предприятия;
- 21.1.10. Участвовать в разработке и согласовании актов Работодателя в соответствии с настоящим Коллективным договором;
- 21.1.11. Для осуществления контроля за исполнением настоящего Коллективного договора посещать рабочие места членов Профсоюза;
- 21.1.12. Не допускать трудовых конфликтов и прекращения работы при выполнении условий настоящего Коллективного договора;
- 21.1.13. Принимать иные меры, предусмотренные Уставом Профсоюза и положением о первичной организации Профсоюза.
- Профсоюз, в лице его Профкома, имеет права, предусмотренные Уставом профсоюза и положением о первичной организации профсоюза.

Раздел 22. Гарантии деятельности Профсоюза

22.1. Работодатель обязуется:

- 22.1.1. соблюдать права Профсоюза, создавать необходимые условия для его нормальной деятельности в соответствии с законодательством Республики Казахстан;
- 22.1.2. предоставить Профкому в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудованные помещения, оргтехнику, средства связи, транспорт (по согласованному графику), организовать за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники;
- 22.1.3. не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организаций, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.
- 22.1.4. предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда.
- 22.1.5. перечислять при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, раз в месяц, не позже первой декады следующего месяца, на счет соответствующего филиала на местах, в полном объеме членские профсоюзные взносы из всех видов заработной платы.
- 22.1.6. включать представителей профсоюза, в состав коллегиальных органов постоянно действующих комиссий и обеспечивать обязательное их участие в проведении общественных мероприятий.
- 22.1.7. освобождать (с сохранением средней заработной платы) выборных профсоюзных работников от производственной работы на время профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых профсоюзами, а также в работе их

plenумов, президиумов для выполнения общественных обязанностей в интересах своих членов профкома (ст. 26 Закона РК «О профессиональных союзах» от 27.06.2014 г.).

22.1.8. предоставлять членам профсоюзного комитета право на свободное проведение собраний в рабочее время, с периодичностью, определенной Уставом Профсоюза;

22.1.9. наложение дисциплинарного взыскания, перевод на другую работу и увольнение выборных профсоюзных работников, не освобожденных от основной работы, проводить только с учетом мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа, членами которого они являются (ст. 26 Закона РК «О профессиональных союзах» от 27.06.2014 г.).

Раздел 23. Порядок учета мнения или согласования с Профкомом некоторых актов Работодателя

23.1. Работодатель издает с учетом мотивированного мнения или по согласованию с Профкомом следующие акты (внутренние документы):

- 1) правила трудового распорядка;
- 2) акты, связанные с изменением условий труда;
- 3) акты о вводе и отмене режима неполного рабочего времени;
- 4) правила морального и материального поощрения (стимулирования) работников;
- 5) акты по вопросам охраны труда, техники безопасности, санитарии, программ по охране труда;
- 6) правила профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации (обучение), а также типовой договор обучения;
- 7) акты по вопросам быта и здоровья работников;
- 8) акты о наложении дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка Работником, являющимся членом Профсоюза;
- 9) акты, связанные с расторжением трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным подпунктами 2), 3), 4), 11), 14), 16), 17) пункта 1 статьи 52, а также прекращением трудового договора в соответствии с подпунктом 2) пункта 1 статьи 58 Трудового Кодекса Республики Казахстан от 23.11.2015г. № 414-V;
- 10) иные, предусмотренные Кодексом, трудовым и Коллективным договорами.

23.2. Работодатель включает члена(ов) Профкома в состав: аттестационной, тарификационной, дисциплинарной комиссий, комиссии по социальным, жилищным, бытовым вопросам;

23.3. Перед изданием акта Работодатель представляет его проект, а при необходимости обоснование по нему в Профком.

23.4. Проект акта Работодателя обсуждается в Профкоме не более 3 (трех) рабочих дней со дня его представления.

23.5. Решения Профкома оформляются протоколом, в котором указывается согласие (несогласие) с проектом акта Работодателя Профкома, при наличии излагаются их предложения. Согласие Профкома может выражаться путем визирования акта Работодателя председателем Профкома, а при необходимости – его членами.

23.6. В случае, если мнение Профкома не содержит согласия с проектом акта Работодателя либо содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель:

- 1) при согласии издает акт, измененный с учетом предложений Профкома;
- 2) при несогласии вправе провести дополнительные консультации с Профкомом либо издать акт в предложенной им редакции.

23.7. При не достижении согласия по проектам актов Работодателя, для издания которых в соответствии с Кодексом необходимо согласование с Профкомом, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего Работодатель вправе принять нормативный акт.

23.8. При издании Работодателем акта без учета предложений полностью либо в части Профком вправе начать процедуру коллективного трудового спора.

23.9. В случае, если изданный акт Работодателя содержит положения, нарушающие либо ухудшающие права и гарантии работников, предусмотренные Кодексом, трудовым договором, настоящим Коллективным договором, соглашениями, он может быть обжалован

в соответствующую государственную инспекцию труда уполномоченного государственного органа по труду либо в суд.

23.10. Акты Работодателя, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством Республики Казахстан, Коллективным договором, соглашениями либо изданные без соблюдения процедур, указанных в настоящей главе, являются недействительными.

Раздел 24. Заключительные положения

24.1. Коллективный договор не ограничивает права и полномочия администрации и профсоюзного комитета при выполнении их функциональных и уставных обязанностей по вопросам не включенным в Коллективный договор.

24.2. В случае если в результате изменения законодательных и нормативных правовых актов Республики Казахстан отдельные пункты (положения) настоящего Коллективного договора вступают с ними в противоречие, такие пункты (положения) настоящего Коллективного договора не применяются, и до момента внесения изменений в Коллективный договор следует руководствоваться законодательными и нормативными правовыми актами Республики Казахстан или Уставом Предприятия. Противоречащие действующему законодательству положения не влияют на юридическую действительность Коллективного договора в целом.

24.3. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы.

24.4. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально – экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

24.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны один раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие договор.

24.6. Работодатель и уполномоченные им лица несут ответственность за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий в соответствии с законодательством.

Состав комиссии по разрешению разногласий, возникающих в ходе реализации договора и ведению контроля за ходом выполнения соглашения утверждается (Приложением № 15).

24.7. В случае проведения реорганизационных мероприятий у одной из Сторон коллективного договора права и обязательства переходят к их правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового коллективного договора.

24.8. Все приложения Коллективного договора является неотъемлемой частью и имеют равную юридическую силу.

«РАБОТОДАТЕЛЬ»

Главный врач ГП № 5

Сарсенова Д.А.



«14» февраля 2023г.

«ПРЕДСТАВИТЕЛЬ КОЛЛЕКТИВА»

Председатель первичной профсоюзной организации ГП № 5

Шайсламова Н.И.

«14» февраля 2023г.



Длительность рабочего времени

Наименование профессий	Длительность раб. времени при 5-ти дневной раб. неделе	Длительность раб. времени при 6-ти дневной рабочей неделе	Длительность раб. времени при одной рабочей субботе в месяц	Длительность раб. времени 7-8 смен (рабочих дней) в месяц
Главный врач, заместитель главного врача, главный бухгалтер, руководитель службы управления персоналом, специалист службы управления персоналом, юрист, бухгалтер, экономист, делопроизводитель, инженер Б и ОТ, специалист по инженерным сетям, инженер метролог, инженер-программист, программист, оператор, заведующий имуществом, заведующий гаражом, переводчик, машинист по стирке белья, сантехник, электрик, плотник, рабочий по текущему ремонту, инспектор по мобилизации, лифтер, регистратор архива, гардеробщица, дворник, слесарь, сестра хозяйка, санитарка.	8 часов 00 мин.			
Участковые врачи и врачи, занятые исключительно амбулаторным приемом больных, врач и медсестра физиокабинета, школьный врач педиатр, врач иммунолог, средний медперсонал, м/с узких специалистов, медсестра УЗИ, зав. отделением ВОП, ВОП, медсестры ВОП, старший фельдшер, фельдшер, старшая медицинская сестра, мед. регистратор, регистратор справочной, регистратор, специалист по СМИ, психолог, социальный работник, мед. статист.	8 часов 00 мин.			
Врач УЗИ, врач рентгенолог, м/с рентгенлаборант.			6 часов 00 мин.	
Логопед	3 часов 36 мин.			
Провизор, врач фтизиатр, медсестра фтизиатра, медсестра и санитарка ДОТС кабинета	7 часов 12 мин.			
Фельдшер, дежурный водитель, диспетчер скорой (неотложной) медицинской помощи				Две смены в сутки.

Врач лаборант, фельдшер лаборант, санитарки КДЛ, санитарки рентгена кабинета, дезинфектор			7 часов 12 мин.	
Водители		7 часов 00 мин. Одна рабочая суббота в месяц 5 часов.		

Примечание: инвалиды 1 и 2 группы 36 часов в неделю, дополнительный отпуск 6 дней, основной отпуск в соответствии с профессией, согласно, приложения № 2. (ст.32 Закон РК от 13.04.2005г. №39 «О соц. защите инвалидов в РК»).
Дежурной бригаде скорой неотложной медицинской помощи после смены предоставляется 3 (три) выходных дня.

Главный врач ГП № 5



Сарсенова Д.А.



Председатель первичной профсоюзной организации ГП № 5



Шайсламова Н.И.



ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ, ДЛЯ КОТОРЫХ УСТАНАВЛИВАЕТСЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ТРУДОВОЙ ОТПУСК В СООТВЕТСТВИИ С ВРЕДНЫМИ И ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА

(согласно Приказа Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1053 «Списка производств, цехов, профессий и должностей, перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и повышенный размер оплаты труда, а также правил их предоставления»)

№	Наименование профессий и должностей,	Продолжительность трудового отпуска в календарных днях	
		Основной	Дополнительный
		п. 20.2 раздела 5 Отраслевого соглашения между Министерством здравоохранения Республики Казахстан, Республиканским общественным объединением «Отраслевой профессиональный союз работников системы здравоохранения «SENIM» и Национальной палатой здравоохранения на 2023-2025 годы	п. 20.2 раздела 5 Отраслевого соглашения между Министерством здравоохранения Республики Казахстан, Республиканским общественным объединением «Отраслевой профессиональный союз работников системы здравоохранения «SENIM» и Национальной палатой здравоохранения на 2023-2025 годы, Приказ МЗ и СР РК №1053 от 28.12.2015г.
1.	Главный врач, заместитель главного врача (с медицинским образованием), заведующие, врачи, СМП, провизор, мед.статисты, дезинфектор	30	12
2.	Работники, непосредственно занятые на рентгенодиагностике, флюорографии на ротационной рентгенотерапевтической установке с визуальным контролем	30	18
3.	Работники, непосредственно занятые на ультразвуковой диагностике с визуальным контролем	30	16
4.	Заместитель главного врача по экономическим вопросам и административно-хозяйственному обеспечению, главный бухгалтер, бухгалтер, экономист, руководитель службы управления персоналом, специалист службы управления персоналом, делопроизводитель, программист, инженер-программист, оператор, юрист, переводчик, кассир, сестра хозяйка, санитарка, уборщик служебных помещений, инженер	30	6

Список работников, которым устанавливается доплата за работу во вредных условиях и за особые условия труда

(согласно - п. 2 Приложения 5 к Постановлению Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года № 1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий»

- п. 7 Раздела 43. Общие профессии всех отраслей экономики Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1053 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей, перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и повышенный размер оплаты труда, а также правил их предоставления»)

№ п/п	Наименование должностей	Размер доплаты	Наименование работ (нагрузки), за выполнение которых устанавливается доплата:
1.	Врач инфекционист	20% от БДО	За лечение, реабилитацию, оздоровление и обслуживание: больных (независимо от возраста), страдающих инфекционно-паразитарными, кожно-венерологическими заболеваниями; гериатрическими отклонениями (хоспис, дом сестринского ухода)
2.	Медсестра инфекционного кабинета	20% от БДО	За лечение, реабилитацию, оздоровление и обслуживание: больных (независимо от возраста), страдающих инфекционно-паразитарными, кожно-венерологическими заболеваниями; гериатрическими отклонениями (хоспис, дом сестринского ухода)
3.	Врач рентгенолог	100% от БДО	За работу с использованием рентгенолучевой диагностики
4.	Врач, медсестра УЗИ кабинета	60% от БДО	За работу с использованием ультразвуковой диагностики
5.	Врач, медсестра физиокабинета	20% от БДО	За лечение и визуальный контроль, ударноволновое дистанционное дробление камней, физиотерапевтические, бальнео-грязелечебные процедуры, эндоскопию; в отделениях гнойной хирургии всех профилей, в неврологических отделениях для больных с нарушением мозгового кровообращения
6.	Рентген лаборант, флюоролаборант	100% от БДО	За работу с использованием рентгенолучевой диагностики
7.	Медсестра, санитарка ДОТС кабинета, врач фтизиатр, медсестра и санитарка фтизиатра	190% от БДО	Врачам, средним медицинским работникам, санитарам (кам) за работу в туберкулезных (противотуберкулезных) учреждениях, диспансерах, отделениях центральных районных больниц и других организациях здравоохранения,

			санаториях, санаториях профилакториях, отделениях, палатах, изоляторах для больных туберкулезом лечебно-профилактических организаций, противотуберкулезных кабинетах, детских противотуберкулезных организациях (подразделениях) здравоохранения
8.	Врач лаборант, фельдшер лаборант	20% от БДО	За работу в отделениях (группах) реанимации и интенсивной терапии, в лабораториях, в том числе экспресс-лабораториях, входящих в состав анестезиологии-реанимации
9.	Санитарка КДЛ	20% от БДО	За работу в отделениях (группах) реанимации и интенсивной терапии, в лабораториях, в том числе экспресс-лабораториях, входящих в состав анестезиологии-реанимации
10.	Дезинфектор	20% от БДО	За работу с возбудителями инфекционных и паразитарных заболеваний, физическими факторами, химическими и радиоактивными веществами в санитарно-эпидемиологической службе
11.	Уборщик служебных помещений	30% от БДО	Уборщикам: производственных и служебных помещений, использующим дезинфицирующие средства; при уборке туалетов с использованием дезинфицирующих средств
12.	Эпидемиолог	20% от БДО	За работу с возбудителями инфекционных и паразитарных заболеваний, физическими факторами, химическими и радиоактивными веществами в санитарно-эпидемиологической службе
13.	Фельдшер скорой (неотложной) медицинской помощи	120% от БДО	Доплата за психоэмоциональные и физические нагрузки
14.	Водитель, диспетчер скорой (неотложной) медицинской помощи	100% от БДО	Доплата за психоэмоциональные и физические нагрузки
15.	Медсестра прививочного кабинета, школьная медсестра	40% от БДО	За работу в группах и кабинетах всех профилей, лабораториях при работе с живыми возбудителями инфекционных заболеваний (или больными животными), с вирусами, вызывающими заболевания, с химическими реактивами, реактивами-аллергенами, предусмотренными для постоянной работы по постановке реакции иммобилизации бледных трепонем
16.	Участковый ВОП, ВОП кабинета	150%	Доплата за оказание медицинской

	«Qyzmet»	от БДО	помощи в условиях территориального участка
17.	Участковая медсестра ВОП, участковая акушерка, участковая медсестра ВОП кабинета «Qyzmet»	100% от БДО	Доплата за оказание медицинской помощи в условиях территориального участка
18.	Хирург, ангихирург, врач акушер-гинеколог, уролог, онколог, маммолог, травматолог, травматолог – ортопед, офтальмолог, оториноларинголог, стоматолог.	80% от БДО	Специалисты хирургического профиля организации, оказывающие консультативно-диагностическую помощь
19.	Средний медицинский персонал хирургического профиля, акушерка.	50% от БДО	Средний медицинский персонал хирургического профиля организации, оказывающие консультативно-диагностическую помощь
20.	Логопед	20% от БДО	За диагностику, лечение и реабилитацию больных детей с дефектами физического развития, нарушениями статодинамических, сенсорных функций и функций выделения без нарушения психики
21.	Врач эндоскопист, медсестра эндоскописта.	20% от БДО	За лечение и визуальный контроль, ударноволновое дистанционное дробление камней, физиотерапевтические, бальнео-грязелечебные процедуры, эндоскопию; в отделениях гнойной хирургии всех профилей, в неврологических отделениях для больных с нарушением мозгового кровообращения
22.	Врач психиатр-нарколог, медсестра врача психиатра-нарколога	40% от БДО	За работу в психиатрических, психоневрологических, психиатрических учреждениях специализированного типа с интенсивным наблюдением, наркологических организациях (подразделениях); в лечебно-производственных (трудовых) мастерских и подсобных сельских хозяйствах
23.	Заведующий отделением	50% от БДО	Доплата за заведование отделением (кабинетом)
24.	Главная медсестра	30% от БДО	Медицинским сестрам (братьям) устанавливается доплата за статус "Главная"
25.	Старшая медсестра	25% от БДО	Медицинским сестрам (братьям) устанавливается доплата за статус "Старшая"
26.	Заведующие участковой службы (ВОП)	50% от БДО	За оказание первично медико - санитарной помощи населению в условиях территориального участка

**ПЕРЕЧЕНЬ РАБОЧИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ,
КОТОРЫЕ ОТНЕСЕНЫ К ГРАЖДАНСКИМ СЛУЖАЩИМ
В СООТВЕТСТВИИ С ЕДИНЫМ ТАРИФНО-КВАЛИФИКАЦИОННЫМ
СПРАВОЧНИКОМ РАБОТ И ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ (ЕТКС).**

1. Водитель	- № 763 по ЕТКС
2. Машинист по стирке белья Оператор стиральных машин	- № 2107 по ЕТКС - № 3115 по ЕТКС
3. Электрик (Электромонтер по обслуживанию электрооборудования)	- № 5115 по ЕТКС
4. Слесарь-сантехник	- № 4349 по ЕТКС
5. Плотник	- № 3427 по ЕТКС
6. Штукатур-маляр Штукатур Маляр	- № 5056 по ЕТКС - № 1808 по ЕТКС
7. Лифтер	- № 1791 по ЕТКС
8. Дезинфектор	- № 956 по ЕТКС.
9. Санитарка	- № 368 по ЕТКС.
10. Рабочий по текущему ремонту (подсобный рабочий)	- № 3476 по ЕТКС.

Главный врач ГП № 5



Сарсенова Д.А.



Председатель первичной профсоюзной
организации ГП № 5



Шайсламова Н.И.

**Список
должностей (работников) непосредственно работающих с манипуляциями и
инвазивными методами обследования**

1. Врач хирург;
2. Врач оториноларинголог взрослый, детский;
3. Врач офтальмолог взрослый, детский;
4. Врач травматолог;
5. Врач травматолог –ортопед детский;
6. Врач уролог;
7. Врач стоматолог взрослый, детский;
8. Врач онколог;
9. Врач маммолог;
10. Врач КДЛ;
11. Врач флюоро кабинета;
12. Врач скорой медицинской помощи;
13. Медсестра: хирурга, оториноларинголога, офтальмолога, травматолога, травматолога ортопеда, стоматолога, уролога, онколога, маммолога, дневного стационара, процедурного кабинета, прививочного кабинета;
14. Фельдшер, фельдшер по определению группы крови, фельдшер лаборант;
15. Специалист по лаборатории;
16. Медсестра медицинского пункта школы.

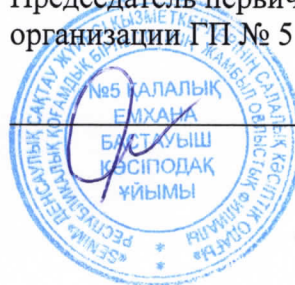
Главный врач ГП № 5



Сарсенова Д.А.



Председатель первичной профсоюзной
организации ГП № 5

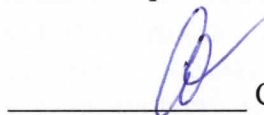


Шайсламова Н.И.

Перечень
профессий и должностей ГП №5, которым могут устанавливаться доплаты
за совмещение профессий /должностей/ и размеры этих доплат

№	Наименование профессий и должностей	Размер доплаты
1	Специалисты, технические исполнители	от 25 до 75 % от оклада
2	Врачи, участковые врачи	от 25 до 75 % от оклада
3	Участковые медсестры, медсестры	от 25 до 75 % от оклада
4	Санитарки	от 25 до 75 % от оклада
5	Рабочие	от 25 до 75 % от оклада

Главный врач ГП № 5



Сарсенова Д.А.



Председатель первичной профсоюзной
 организации ГП № 5



Шайсламова Н.И.

**Положение
об оплате труда и мотивации работников
ГКП на ПХВ «Городская поликлиника №5 управления здравоохранения
акимата Жамбылской области»**

Настоящее Положение об оплате труда и мотивации работников (далее - Положение) ГКП на ПХВ «Городская поликлиника № 5 управления здравоохранения акимата Жамбылской области» (далее - Предприятие) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РК от 23.11.2015 г. № 414-V, Законом Республики Казахстан «О государственном имуществе» от 1 марта 2011 года № 413-IV, Приказом Министра здравоохранения Республики Казахстан от 30 ноября 2020 года № ҚР ДСМ-213/2020 «Об утверждении типовой системы оплаты труда работников государственных предприятий на праве хозяйственного ведения в области здравоохранения», Приказом Министра здравоохранения Республики Казахстан от 15 декабря 2020 года № ҚР ДСМ-278/2020 «Об утверждении правил поощрения работников субъектов здравоохранения, оказывающих медицинские услуги в рамках гарантированного объема бесплатной медицинской помощи и (или) в системе обязательного социального медицинского страхования», другими законодательствами Республики Казахстан, Уставом и другими внутренними документами Предприятия.

Положение определяет условия, порядок оплаты и формы стимулирования труда работников Предприятия, включая премий, пособий на оздоровление и не распространяется на Первого руководителя и его заместителей, главного (старшего) бухгалтера, а также иностранных специалистов.

Размер фонда оплаты труда (далее-ФОТ) Предприятия рассчитывается из должностных окладов, доплат за условия труда и мотивационных выплат согласно, настоящего Положения, штатного расписания и плана развития Предприятия.

Условия оплаты труда иностранного специалиста определяются трудовым договором, заключаемым с иностранным специалистом.

Запрещается какое бы – то ни было понижение размеров заработной платы в зависимости от пола, возраста, расы, национальной принадлежности, убеждений, принадлежности к гражданству, отношения к религии, принадлежности к общественным объединениям.

2. Термины и определения

2.1. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

План развития – документ, определяющий основные направления деятельности и показатели финансово-хозяйственной деятельности государственного предприятия на пятилетний период.

Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением работодателем обязательной выплаты работнику вознаграждения за его труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, состоящая из постоянной и переменной частей в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Казахстан и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, а также соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя.

Условия труда – условия оплаты, нормирования труда, выполнения трудовых обязанностей, режима рабочего времени и времени отдыха, порядок совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, безопасности и охраны труда, технические, производственно-бытовые условия, а также иные по согласованию сторон условия труда.

Государственное предприятие на праве хозяйственного ведения - коммерческая организация, наделенная государством имуществом на праве хозяйственного ведения и отвечающая по своим обязательствам всем принадлежащим ей имуществом.

Административно-управленческий и вспомогательный персонал - работники предприятия, входящие в состав администрации согласно, штатного расписания.

Медицинский персонал - Работники Предприятия в соответствии с Реестром должностей клинического (медицинского) персонала по категориям.

Административно- хозяйственный персонал - работники, которые не принадлежат к административно-управленческому персоналу, а участвуют в первую очередь во внутренней хозяйственной деятельности предприятия. Обслуживающие основное производство Предприятия, обеспечивающее его функционирование и поддержание.

Квалификационная комиссия – коллективный орган, создаваемый приказом первого руководителя Предприятия с правом совещательного и рекомендательного органа, решающая вопросы об установлении конкретных размеров должностных окладов работникам, установлении отдельных надбавок, присвоении тарифных разрядов рабочим всех профессий. В состав квалификационной комиссии входят представители (коллектива, профсоюза Предприятия).

Поощрение – форма оплаты труда, направленная на повышение мотивации работника в целях достижения высокого результата в своей деятельности;

Единовременные выплаты – выплаты разового характера, предназначенные для дополнительного стимулирования труда и оздоровления работников;

Доплаты и надбавки - это дополнительные выплаты сотрудникам, которые начисляются им помимо оклада и включаются в систему оплаты труда.

Компенсационные выплаты – выплаты, связанные с особым режимом работы и условиями труда, с выполнением им с его согласия работы, не предусмотренной трудовым договором по замещаемой им основной должности и / или функциональными особенностями работника, должностной инструкцией, возмещением работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Положением или законодательством РК.

Минимальный должностной оклад – ставка заработной платы работника без выплат компенсационного, стимулирующего, социального и прочего характера.

Минимальный расчетный показатель – месячный расчетный показатель, установленный Законом РК «О республиканском бюджете» на соответствующий календарный год.

Организационная структура Предприятия – нормативный акт, утверждаемый решением Наблюдательного Совета или местным исполнительным органом, который отражает структурные подразделения и их подчиненность.

Переменная часть – доплаты. Размеры доплат определяются за образцовое исполнение должностных обязанностей, совмещение должностей (расширение зон обслуживания) и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, высокое качество выполнения работ, в том числе работ особой сложности и срочности, за инициативу, творческую активность и иные достижения в работе.

Постоянная часть (должностной оклад) – заработная плата, начисленная работникам Предприятия за фактически проработанное время и выполнение работы, включающая оплату согласно, штатного расписания с учетом поправочных коэффициентов и предусмотренные трудовым законодательством, отраслевым соглашением, коллективным и (или) трудовым договорами выплаты постоянного характера.

Повременная оплата труда – это форма оплаты труда работника, при которой заработок зависит от количества фактически отработанного времени с учетом квалификации работника и условий труда.

Контракт - договор, соглашение (чаще письменное) со взаимными обязательствами договаривающихся сторон.

Премияльные выплаты – вознаграждения, предназначенные для дополнительного стимулирования эффективности труда работников Предприятия.

Работник – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору.

Средняя заработная плата — сумма денежных средств, исчисляемая работодателем и выплачиваемая работнику за период, в течение которого работнику гарантируется сохранение его заработка.

Структурное подразделение – самостоятельное подразделение, входящее в организационную структуру Предприятия.

Штатное расписание – организационно-распорядительный документ, отображающий организационную структуру Предприятия, утвержденную Первым руководителем в разрезе структурных подразделений и с указанием должностей и количества штатных единиц.

Фонд оплаты труда (далее ФОТ) – Общая сумма денег, выплачиваемых работникам Предприятия в виде должностных окладов, доплат, надбавок и премиальных выплат в течение определенного периода времени.

4. Оплата труда работников предприятия

4.1. Заработная плата работников Предприятия состоит из должностного оклада с учетом поправочных коэффициентов к заработной плате, доплат ППРК и прочих выплат (доплаты), которые являются переменной частью.

4.2. Размеры должностных окладов, поправочных коэффициентов к заработной плате (Приложение №1) и прочих выплат (доплаты) работников устанавливаются приказом руководителя предприятия на основании решения Квалификационной комиссии в пределах средств фонда оплат труда на соответствующий год.

4.3. Поощрение работников осуществляется на основании Приказа Министра здравоохранения Республики Казахстан от 15 декабря 2020 года № ҚР ДСМ-278/2020 «Об утверждении правил поощрения работников субъектов здравоохранения, оказывающих медицинские услуги в рамках гарантированного объема бесплатной медицинской помощи и (или) в системе обязательного социального медицинского страхования»:

- за счет сложившейся экономии бюджетных и внебюджетных средств (далее – экономия средств) в виде дифференцированной доплаты;

- за счет средств стимулирующего компонента комплексного подушевого норматива (СКПН).

5. Оплата труда за платные услуги

5.1. Оплата труда за оказанные платные медицинские услуги производится на основании Положения об оказании платных медицинских услуг Предприятия.

5.2. Распределение средств на оплату труда от платных услуг между работниками производится руководителем структурного подразделения в зависимости от индивидуального трудового вклада каждого работника.

6. Доплаты и надбавки

6.1. Настоящим Положением устанавливаются следующие виды доплат и надбавок:

1) Доплаты за работу в ночное время производится в двойном размере исходя из тарифной ставки (часовой оплаты работника, рассчитанного из его должностного оклада) работника за каждый час работы в соответствующей смене. Ночным считается время с 22:00 часов до 6:00 часов утра;

2) Дополнительная оплата за работу в выходные и праздничные дни. Оплата работы в выходные дни производится в двойном размере тарифной ставки (часовой оплаты работника, рассчитанной из его должностного оклада) работника. Оплата производится за часы, фактически проработанные в выходной и праздничный день. Работа в выходные и праздничные дни по желанию работника может быть заменена дополнительным днем отдыха в течение месяца;

3) Оплата труда за работу во время дежурств, выполняемых по графикам сменности работниками Предприятия, оплачивается за фактически отработанное время, исходя из тарифной ставки (часовой оплаты работника, рассчитанной из его должностного оклада) работника;

- 4) Дополнительная оплата за совмещение должностей (расширение зон обслуживания) и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Работникам Предприятия, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, устанавливается доплата. Размер доплат устанавливается приказом руководителя Предприятия, в размере не более 50% от должностного оклада (тарифной ставки) работника по совмещаемой должности;
- 5) Определенным работникам в зависимости от сложности, количества и качества выполняемой им работы, а также условий труда дополнительно выплачивается до 5,0 коэффициентов в размере должностного оклада;
- 6) Доплата работникам, занятым на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда; Размер доплаты устанавливается квалификационной комиссией и утверждается главным врачом.
- 7) Доплата за особые условия; Размер доплаты 10 % от оклада, устанавливается квалификационной комиссией на ставку и утверждается главным врачом.
- 8) Доплата за психо-эмоциональные и физические нагрузки устанавливается квалификационной комиссией и утверждается главным врачом.
- 9) Доплата за ученую степень устанавливается при наличии соответствующего диплома, выданного уполномоченным органом Республики Казахстан в области аттестации научных кадров высшей квалификации и производится по основной работе. Данные доплаты работникам Предприятия устанавливаются в случае, если их деятельность по профилю совпадает с имеющейся степенью:
 - 1) кандидата наук, доктора философии (PhD), доктора по профилю в размере 17-кратного месячного расчетного показателя;
 - 2) доктора наук в размере 34-кратного месячного расчетного показателя.
- 10) Устанавливается дополнительная оплата труда, предусмотренная Законом РК от 18 декабря 1992 г. «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском ядерном испытательном полигоне» (Ведомости Верховного Совета РК, 1992 г. № 23, ст. 560) и Законом РК от 30 июня 1992 г. «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие экологического бедствия в Приаралье» (Ведомости Верховного Совета РК, 1992 г. № 13-14, ст. 348).

7. Выплаты пособия на оздоровление и премирования работников

- 7.1. Работникам Предприятия, кроме работников по совместительству, при выходе в трудовой отпуск выплачивается единовременное пособие на оздоровление.
- 7.2. Размер единовременного пособия на оздоровление работникам Предприятия устанавливается в размере должностного оклада с учетом поправочных коэффициентов.
- 7.3. В пределах ФОТ на соответствующий отчетный период работникам Предприятия может выплачиваться премия в следующих случаях:
 - 1) по итогам работы за квартал и за год;
 - 2) национальные и государственные праздничные даты;
 - 3) профессиональные праздничные даты;
- 7.4. Премирование указанным в пункте 7.3. подлежат все работники Предприятия за исключением:
 - 1) работников по совместительству;
 - 2) работников, находящихся на испытательном сроке;
 - 3) работников, не проработавшие неполные 3 месяца (в том числе вышедшие на работу из декретного отпуска) и находящиеся в отпуске по уходу за ребенком;
 - 4) работников, имеющих дисциплинарные взыскания.
- 7.5. Списки работников, а также предложения по размерам премии с обоснованиями предоставляются руководителями структурных подразделений экономисту, который составляет общий список работников и представляет его на согласование и утверждение руководителю Предприятия.
- 7.6. Выплата премии производится на основании приказа руководителя Предприятия.

8. Условия и сроки выплаты заработной платы

8.1. Начисление заработной платы производится на основании ниже следующих документов:

- 1) трудовой договор;
- 2) приказ о приеме на работу;
- 3) приказ руководителя Предприятия об утверждении должностных окладов с учетом поправочных коэффициентов, всех видов доплат и надбавок работников;
- 4) табеля учета рабочего времени.

8.2. Заработная плата работникам Предприятия выплачивается ежемесячно в денежной форме и национальной валюте РК не реже одного раза в месяц, не позднее 10 числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплата производится в последний рабочий день, предшествующий выходному или праздничному дню.

8.3. Работникам Предприятия по письменному заявлению может выплачиваться аванс в размере не более 50% от заработной платы не позднее 25 числа текущего месяца.

8.4. Заработная плата, аванс, премии и другие денежные выплаты работникам перечисляются в безналичной форме на платежную карточку.

8.5. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной или электронной форме ежемесячно извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающей ему за соответствующей период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

8.6. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными нормами действующего законодательства РК.

8.7. Удержания профсоюзных и партийных взносов из заработной платы работника производится на основании письменного заявления работника.

8.8. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы работника не может превышать 50% заработной платы, причитающейся работнику.

8.9 При прекращении и/или расторжении трудового договора выплата сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится не позднее 3 (трех) рабочих дней после его прекращения в установленном законом порядке.

9. Порядок установления и изменения должностных окладов медицинских работников Предприятия

9.1. При приеме на работу медицинскому работнику устанавливается минимальный размер должностного оклада, определенный схемой должностных окладов для должности в зависимости от структурного подразделения.

9.2. Работникам, вышедшим на работу из отпуска по уходу за ребенком или после отсутствия на рабочем месте более 6 месяцев непрерывно, устанавливается минимальный должностной оклад, изменение которого рассматривается на заседании квалификационной комиссии.

9.3. Изменение размера должностного оклада вновь принятого медицинского работника может быть произведено на ближайшем заседании квалификационной комиссии, на основании представления руководителем структурного подразделения подтверждающих документов о достигнутых медицинским работником показателей в работе и уровня сложности выполняемой им трудовой деятельности.

10. Заключительные положения

9.1. Споры о применении настоящего Положения о размерах и порядке оплаты труда лицам, работающим по трудовому договору, рассматриваются в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

9.2. Руководство Предприятия имеет право дополнять и вносить изменения, не противоречащие действующему трудовому законодательству РК, в отдельные пункты данного Положения и его приложения. Все изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся и утверждаются приказом руководителя Предприятия.

Главный врач ГП № 5

C



Сарсенова Д.А.

М.П.



Шайсламова Н.И.

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ (РАБОТНИКОВ) ЗАНЯТЫХ НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ
УСЛОВИЯМИ ТРУДА, ИМЕЮЩИХ ПРАВО НА БЕСПЛАТНУЮ ВЫДАЧУ
МОЛОКА ИЛИ ДРУГИХ РАВНОЦЕННЫХ ПИЩЕВЫХ ПРОДУКТОВ**

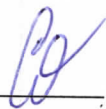
№	Наименование должностей	Основание
1.	Врач физиотерапевт, врач рентгенолог, врач УЗИ, врач лаборант.	Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1056 «Об утверждении норм выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания»
2.	Фельдшер-лаборант, специалист лаборатории, рентген-лаборант.	
3.	Медсестра ЦСО, медсестра физиокабинета, медсестра ДОТС кабинета.	
5.	Дезинфектор или другие должностные лица, непосредственно готовящие маточный раствор и > 50% рабочего времени контактирующие с рабочими растворами.	
6.	Санитарка ДОТС кабинета, санитарка КДЛ, санитарка ЦСО, санитарка КБСУ.	
7.	Оператор муфельной печи.	
8.	Врач фтизиатр, медсестра и санитарка фтизиатра	

Замена молока равноценными пищевыми продуктами и (или) специализированными продуктами для диетического (лечебного и профилактического) питания производится с согласия работников и с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Молоко не заменяется сметаной, сливочным маслом, другими продуктами (кроме равноценных пищевых продуктов, которые выдаются работникам вместо молока), а также выдача молока или других равноценных пищевых продуктов не производится за одну или несколько смен вперед, равно как и за прошедшие смены.

Главный врач ГП № 5

М.П.



Сарсенова Д.А.



Председатель первичной профсоюзной организации ГП № 5

М.П.



Шайсламова Н.И.

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ПОДЛЕЖАЩИХ
ОБЕСПЕЧЕНИЮ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ, СПЕЦОБУВЬЮ,
СПЕЦОДЕЖДОЙ**

№ п/п	Профессия или должность работника	Наименование специальной одежды, специальной обуви и средств индивидуальной защиты, выдаваемых работникам за счет средств работодателя	Норма и сроки выдачи (количество единиц, пар комплектов)
1.	Врач-специалист любой специализации (области)	Халат или костюм (жакет и брюки) на хлопчатобумажной основе с антибактериальной и антистатической пропиткой	4 изделие на 1 год
		Головной убор на хлопчатобумажной основе с антибактериальной и антистатической пропиткой	4 изделие на 1 год
		Перчатки смотровые медицинские	1 изделие на 1 применение
		Маска трехслойная медицинская	1 изделие до 1-го снятия
		Туфли или тапочки профилактические кожаные с противоскользящим протектором	1 пара на 2 года
	<i>При выполнении манипуляций врачом-акушером-гинекологом дополнительно:</i>		
		Халат стерильный, многослойный, из нетканного материала, с внутренним противожидкостным слоем, водо-, кровееоталкивающим эффектом	1 изделие на 1 операцию
		Фартук стерильный, многослойный, из нетканного материала, с внутренним противожидкостным слоем, водо-, кровееоталкивающим эффектом	1 изделие на 1 операцию
		Головной убор хирургический стерильный, многослойный, из нетканного материала	1 изделие на 1 операцию
		Маска хирургическая	1 изделие до 1-го снятия
		Перчатки хирургические стерильные с длинной манжетой	1 изделие до 1-го снятия
		Очки защитные или щиток защитный лицевой	1 изделие до износа
		Бахилы	1 пара на 1 операцию
	<i>При занятости врачом-лаборантом дополнительно:</i>		
		<i>При работе в клинко-диагностической лаборатории дополнительно:</i>	
		Халат или комбинезон на хлопчатобумажной основе с кислотнозащитной пропиткой	2 изделие на 1 год
		Фартук на хлопчатобумажной основе с кислотнозащитной пропиткой	4 изделие на 1 год
		Нарукавники из влагонепроницаемого материала	4 изделие на 1 год
		Перчатки смотровые медицинские	1 изделие на 1 применение
		Респиратор	1 изделие до износа
		Перчатки лабораторные с кислотнозащитными свойствами	1 изделие до износа
		<i>При исследовании крови дополнительно:</i>	
		Халат стерильный, многослойный, из нетканного материала, с внутренним противожидкостным слоем, водо-, кровееоталкивающим эффектом	1 изделие на 1 применение
		Нарукавники из влагонепроницаемого материала	1 пара на 1 смену
		Очки защитные	1 изделие до износа
	<i>При занятости врачом-отоларингологом дополнительно:</i>		
		Халат стерильный, многослойный, из нетканного материала, с внутренним противожидкостным слоем, водо-, кровееоталкивающим эффектом	1 изделие на 1 применение
		Очки защитные или щиток защитный лицевой	1 изделие до износа

<i>При занятости врачом-стоматологом (врачом-стоматологом общей практики, стоматологом детским, стоматологом-ортодонтом, стоматологом-ортопедом, стоматологом-хирургом, стоматологом-периодонтологом) дополнительно:</i>		
	Халат стерильный, многослойный, из нетканного материала, с внутренним противожидкостным слоем, водо-, кровееоталкивающим эффектом	1 изделие на 1 применение
	Нарукавники из влагонепроницаемого материала	1 изделие на 1 применение
	Перчатки хирургические стерильные с длинной манжетой	1 изделие до 1-го снятия
	Очки защитные	1 изделие до износа
	Респиратор	1 изделие до износа
<i>При занятости врачом-травматологом-ортопедом дополнительно:</i>		
	Халат стерильный, многослойный, из нетканного материала, с внутренним противожидкостным слоем, водо-, кровееоталкивающим эффектом	1 изделие на 1 применение
	Нарукавники из влагонепроницаемого материала	1 изделие на 1 применение
	Очки защитные или щиток защитный лицевой	1 изделие до износа
<i>При занятости врачом-урологом дополнительно:</i>		
	Фартук или халат стерильный, многослойный, из нетканного материала, с внутренним противожидкостным слоем, водо-, кровееоталкивающим эффектом	1 изделие на 1 применение
	Перчатки хирургические стерильные с длинной манжетой	1 изделие до 1-го снятия
<i>При занятости врачом-хирургом любой специализации (области) дополнительно:</i>		
	Халат стерильный, многослойный, из нетканного материала, с внутренним противожидкостным слоем, водо-, кровееоталкивающим эффектом	на 1 операцию
	Фартук стерильный, многослойный, из нетканного материала, с внутренним противожидкостным слоем, водо-, кровееоталкивающим эффектом	на 1 операцию
	Маска хирургическая	1 изделие до 1-го снятия
	Перчатки хирургические стерильные с длинной манжетой	1 изделие до 1-го снятия
	Очки защитные или щиток защитный лицевой	1 изделие до износа
	Бахилы из полиэтилена или нетканного материала	1 пара на 1 операцию
<i>При занятости врачом-эндоскопистом дополнительно:</i>		
	Халат стерильный, многослойный, из нетканного материала, с внутренним противожидкостным слоем, водо-, кровееоталкивающим эффектом	1 изделие на 1 применение
	Нарукавники из влагонепроницаемого материала	1 изделие на 1 применение
	Очки защитные	1 изделие до износа
2.	Средний и младший медицинский персонал	
	Костюм с антибактериальной и антистатической пропиткой	4 изделия на 1 год
	Головной убор с антибактериальной и антистатической пропиткой	4 изделия на 1 год
	Перчатки смотровые медицинские	1 изделие до 1-го снятия
	Маска трехслойная медицинская	1 изделие до 1-го снятия
	Туфли или тапочки кожаные на резиновой подошве	1 пара на 2 года
<i>При работе с дезинфицирующими средствами дополнительно:</i>		
	Фартук влагонепроницаемый с нагрудником	4 изделия на 1 год
	Нарукавники из влагонепроницаемого материала	4 изделия на 1 год
	Очки защитные	1 изделие до износа
	Респиратор	1 изделие до износа
<i>При выполнении работ в гипсовой комнате дополнительно:</i>		

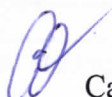
		Фартук влагонепроницаемый с нагрудником	2 изделие на 1 год
		<i>При выполнении ультразвуковых процедур в светолечебных кабинетах дополнительно:</i>	
		Перчатки трикотажные	на 1 смену
		Очки защитные	1 изделие до износа
		Фартук или халат стерильный, многослойный, из нетканного материала, с внутренним противожидкостным слоем, водо-, кровееоталкивающим эффектом	1 изделие на 1 применение
		Респиратор	1 изделие до износа
		Нарукавники из влагонепроницаемого материала	1 изделие на 1 применение
		<i>При работе в физиотерапевтическом кабинете электролечения дополнительно:</i>	
		Перчатки диэлектрические	1 пара на 2 года
		<i>При работе с лазерным оборудованием дополнительно:</i>	
		Очки защитные	1 изделие до износа
		<i>При работе с медицинскими паровыми стерилизаторами дополнительно:</i>	
		Фартук влагонепроницаемый с нагрудником	2 изделие на 1 год
		Перчатки резиновые с длинной манжетой	24 пары на 1 год
		Респиратор	1 изделие до износа
		Щиток защитный лицевой	1 изделие до износа
		<i>При мойке посуды дополнительно:</i>	
		Фартук или халат многослойный, внутренним противожидкостным слоем, водо-, кровееоталкивающим эффектом	4 изделие на 1 год
		Нарукавники из влагонепроницаемого материала	12 пар на 1 год
		Очки защитные	1 изделие до износа
		Респиратор	1 изделие до износа
3.	Заведующий лабораторией (лаборант, научный сотрудник)	<i>При работе с кислотами и растворами щелочей концентрацией до 50 %:</i>	
		Халат на хлопчатобумажной основе с кислотощелочестойкой пропиткой	4 изделие на 1 год
		Головной убор на хлопчатобумажной основе с кислотощелочестойкой пропиткой	4 изделие на 1 год
		Фартук с нагрудником на хлопчатобумажной основе с кислотощелочестойкой пропиткой	4 изделие на 1 год
		Нарукавники с кислотощелочестойкой пропиткой	4 изделие на 1 год
		Перчатки лабораторные с кислотозащитными свойствами	на 1 смену
		Очки защитные или щиток защитный лицевой	1 изделие до износа
		Респиратор	1 изделие до износа
		Противогаз	1 изделие до износа
		Сапоги резиновые с противоскользящим протектором	1 пара на 2 года
4.	Рентгенлаборант	<i>При проявлении рентгеновских пленок дополнительно:</i>	
		Фартук рентгенозащитный с нагрудником	1 изделие на 2 года
		Головной убор рентгенозащитный	1 изделие на 2 года
		Перчатки рентгенозащитные	1 пара на 2 года
		Воротник рентгенозащитные	1 изделие на 2 года
		Очки рентгенозащитные	1 изделие до износа
		Туфли или тапочки кожаные	1 пара на 2 года
5.	Дезинфектор	Фартук влагонепроницаемый с нагрудником	2 изделие на 1 год
		Комбизон или халат на хлопчатобумажной основе с антибактериальной и антистатической пропиткой	4 изделие на 1 год
		Головной убор с антибактериальной и антистатической пропиткой	4 изделие на 1 год
		Перчатки резиновые с длинной манжетой	1 пара на смену
		Фартук влагонепроницаемый с нагрудником	4 изделие на 1 год

		Нарукавники из влагонепроницаемого материала	1 пара на смену
		Носки на хлопчатобумажной основе	8 пар на 1 год
		Респиратор	1 изделие до износа
		Противогаз	1 изделие до износа
6.	Провизор	Халат или костюм с антибактериальной и антистатической пропиткой	3 комплекта на 1 год
		Головной убор с антибактериальной и антистатической пропиткой	3 изделия на 1 год
7.	Сестра-хозяйка	Костюм с антибактериальной и антистатической пропиткой	4 комплекта на 1 год
		Фартук влагонепроницаемый с нагрудником	2 изделия до износа
		Перчатки резиновые с длинной манжетой	1 пара до износа
8.	Оператор стиральных машин, отжимщик белья на центрифугах	Халат или костюм на хлопчатобумажной основе с антибактериальной и антистатической пропиткой	2 изделия на 1 год
		Фартук влагонепроницаемый с нагрудником	2 изделия на 1 год
		Головной убор на хлопчатобумажной основе	2 изделия на 1 год
9.	Слесарь-сантехник	Костюм на хлопчатобумажной основе	2 комплекта на 1 год
		Головной убор на хлопчатобумажной основе	2 изделия на 1 год
		Ботинки (или сапоги) из натуральной кожи. Подошва с маслостойкими свойствами, противоскользящим и износостойким протектором, с ударопрочным металлическим подноском	1 пара на 2 года
		Перчатки комбинированные	24 пары на 1 год
		Очки защитные	1 изделие до износа
		Каска защитная	1 изделие до износа
10.	Уборщик территорий	Костюм на хлопчатобумажной основе	2 комплекта на 1 год
		Головной убор на хлопчатобумажной основе	1 изделие на 1 год
		Ботинки (или сапоги) из натуральной кожи. Подошва с маслостойкими свойствами, противоскользящим и износостойким протектором, с ударопрочным металлическим подноском	1 пара на 2 года
		Рукавицы или перчатки комбинированные	24 пары на 1 год
11.	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат или костюм с антибактериальной и антистатической пропиткой	2 изделия на 1 год
		Перчатки резиновые с длинной манжетой	1 пара до износа
		Головной убор с антибактериальной и антистатической пропиткой	1 изделие на 1 год
12.	Энергетик	Костюм (куртка и полукombineзон/или брюки) на хлопчатобумажной основе	1 комплект на 2 года
		Перчатки на хлопчатобумажной основе прорезиненные	6 пар на 1 год
		Перчатки диэлектрические	6 пар на 1 год
		Сапоги резиновые	1 пара на 3 года
13.	Водитель автомобиля	Халат или костюм (куртка и полукombineзон/или брюки) на хлопчатобумажной основе	2 комплект на 1 года
		Перчатки трикотажные	48 пар на 1 год
14.	Гардеробщик	Халат на хлопчатобумажной основе	2 изделия на 1 год
		Маска трехслойная медицинская	1 изделие на 1 смену
15.	Рабочий по текущему ремонту	Костюм на хлопчатобумажной основе	2 комплект на 1 год
		Головной убор на хлопчатобумажной основе	2 изделия на 1 год
		Ботинки (или сапоги) из натуральной кожи. Подошва с маслостойкими свойствами, противоскользящим и износостойким протектором, с ударопрочным металлическим подноском	1 пара на 2 года
		Сапоги резиновые с противоскользящим протектором	1 пара на 2 года
		Рукавицы комбинированные	48 пар на 1 год
		Очки защитные	1 изделие до износа
16.	Садовник	Костюм на хлопчатобумажной основе	2 комплекта на 1 год
		Головной убор на хлопчатобумажной основе	1 изделие на 1 год
		Ботинки (или сапоги) из натуральной кожи. Подошва с маслостойкими свойствами, противоскользящим и износостойким протектором, с ударопрочным металлическим подноском	1 пара на 2 года

17	Плотник	Рукавицы или перчатки комбинированные	48 пар на 1 год
		Очки защитные	1 изделие до износа
		Костюм на хлопчатобумажной основе	2 комплекта на 1 год
		Головной убор на хлопчатобумажной основе	1 изделие на 1 год
		Ботинки (или сапоги) из натуральной кожи. Подошва с маслостооталкивающими свойствами, противоскользящим и износостойким протектором, с ударопрочным металлическим подноском	1 пара на 2 года
		Рукавицы или перчатки комбинированные	48 пар на 1 год
		Очки защитные	1 изделие до износа

Главный врач ГП № 5

М.П.



Сарсенова Д.А.



Председатель первичной профсоюзной организации ГП № 5

М.П.

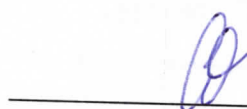


Шайсламова Н.И.

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ И РАБОТ НА КОТОРЫХ МОЖЕТ ПРИМЕНЯТЬСЯ
ПОЛНАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

№ п/п	Наименование должности	Материальная ответственность за:
1	Старшие медсестры отд., провизор, фармацевт	Отпуск, хранение, получение и списание медикаментов, дез. средств, инструментов, товарно-материальных ценностей и МБП (малоценные быстроизнашивающиеся предметы), основных средств.
2	Кассир	Обеспечение сохранности денежных средств
3	Зав.хоз, зав.гар	Отпуск и хранение, а также получение ГСМ и запчастей для автотранспорта.
4	Программист	За сохранность доверенных ему компьютеров, комплектующих к ним и зап. частей.
5	Водитель	Обеспечение сохранности автотранспорта, ГСМ и дополнительные принадлежности автотранспорта.
6	Сестра-хозяйка	За сохранность производственного и хозяйственного инвентаря, постельные принадлежности, мягкий инвентарь, за их получение и списание, МБП, основных средств.
7	Гардеробщица	За сохранность доверенных ей личных вещей посетителей.

Главный врач ГП № 5



Сарисева Д.А.



Председатель первичной профсоюзной организации ГП № 5



Шайсламова Н.И.

ПОРЯДОК УЧЁТА МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПО ПРОЕКТУ ЛОКАЛЬНОГО НОРМАТИВНОГО АКТА

1. Работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников.
2. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.
3. В случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.
4. При не достижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт.
5. Выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном Трудовым Кодексом.

*ОБРАЗЕЦ
обращения работодателя в профсоюзный комитет
о получении мотивированного мнения
по проекту локального нормативного акта*

Председателю
профкома

ОБРАЩЕНИЕ о даче мотивированного мнения

Направляем Вам проект _____ и
обоснование _____

(наименование локального нормативного акта)

по нему с приложением всех необходимых документов.
Просим в течение семи рабочих дней направить в письменной форме мотивированное
мнение (согласие) по данному проекту нормативного акта.

Приложение на _____ листах

Подпись руководителя

*Обращение печатается на фирменном бланке организации
и должно регистрироваться с указанием исходящего номера и даты.*

*ОБРАЗЕЦ
мотивированного мнения выборного органа*

ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ

(наименование выборного органа профсоюзной организации)

О мотивированном мнении по вопросу принятия работодателем локального нормативного акта

(наименование проекта локального нормативного акта)

Профсоюзный комитет рассмотрел Ваше обращение исх. № _____ от «__» _____ 20__ г.
по проекту _____

(наименование проекта локального нормативного акта)

обоснование к нему и документы, подтверждающие необходимость и законность принятия нормативного акта работодателя на заседании профсоюзного комитета «__» _____ 20__ г.

Профсоюзным комитетом проверено соблюдение норм трудового законодательства и условий коллективного договора при подготовке проекта _____ и
утверждено следующее мотивированное мнение:

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ

(наименование выборного органа профсоюзной организации)

По проекту _____

(наименование проекта локального нормативного акта)

Представленный проект и приложенные к нему документы соответствуют (не соответствуют) требованиям, установленным статьями _____ Трудового кодекса РК (иными нормативными актами), пунктам _____ коллективного договора, не ухудшают (ухудшают) положение работников.

Иные замечания и дополнения к проекту по содержанию, срокам введения, предлагаемых изменениях _____.

На основании изложенного Профсоюзный комитет считаем возможным (невозможным) принятие _____

(наименование проекта локального нормативного акта)

Председатель первичной профсоюзной организации

Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации

Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации

Получил _____

(Ф.И.О.)

«__» _____ 201__ г.

Главный врач ГП № 5

Сарсенова Д.А.

Председатель первичной профсоюзной
организации ГП № 5

Шайсламова Н.И.

**СОСТАВ КОМИССИИ ПО РАЗРЕШЕНИЮ РАЗНОГЛАСИЙ, ВОЗНИКАЮЩИХ В
ХОДЕ РЕАЛИЗАЦИИ ДОГОВОРА И ВЕДЕНИЮ КОНТРОЛЯ ЗА ХОДОМ
ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ**

От работодателя:

№ п/п	Ф.И.О.	Должность
1.	Саршаева П.Т.	Заместитель главного врача по экономическим вопросам и административно-хозяйственному обеспечению
2.	Мурзакасымова Н.И.	Заместитель главного врача по контролю качества медицинских услуг
3.	Москаленко Е.А.	Заместитель главного врача по сестринскому делу
4.	Сапарбекова З.Т.	Руководитель службы управления персоналом
5.	Тортаева А.М.	Юрист

От профсоюза:

№ п/п	Ф.И.О.	Должность
1.	Тусипова Б.С.	Заведующий отделом статистики
2.	Олжатаева А.Ж.	Заведующий II центром семейного здоровья
3.	Акпарова А.Е.	Старшая медицинская сестра диагностического отделения
4.	Джакипбекова Г.З.	Ответственная медицинская сестра по детству
5.	Аширбаева Г.С.	Ответственная медицинская сестра

Главный врач ГП № 5



Сарсенова Д.А.



Председатель первичной профсоюзной организации ГП № 5



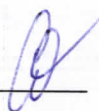
Шайсламова Н.И.

**Список
производственных баз (структурных подразделений)
ГКП на ПХВ «Городская поликлиника № 5 УЗАЖО»**

№	Наименование производственных баз (структурных подразделений)	Адрес
1	Коммунальное государственное учреждение «Средняя школа № 42 отдела образования акимата города Тараза»	Республика Казахстан, Жамбылская область, город Тараз, мкр. Жансая, 22
2	Коммунальное государственное учреждение «Специализированная школа-интернат для одаренных детей имени Абая с углубленным изучением казахского языка и литературы» управления образования акимата Жамбылской области»	Республика Казахстан, Жамбылская область, город Тараз, ул. Кошекова, 50
3	Коммунальное государственное учреждение «Средняя школа № 9 отдела образования акимата города Тараза»	Республика Казахстан, Жамбылская область, город Тараз, ул. Кошек батыра, дом 136
4	Коммунальное государственное учреждение «Средняя школа № 53 отдела образования акимата города Тараза»	Республика Казахстан, Жамбылская область, город Тараз, мкр.«Астана»
5	Коммунальное государственное учреждение «Средняя школа № 32 отдела образования акимата города Тараза»	Республика Казахстан, Жамбылская область, город Тараз, ул. К.Жалаири, дом 31
6	Коммунальное государственное учреждение «Средняя школа № 54 отдела образования акимата города Тараза»	Республика Казахстан, Жамбылская область, город Тараз, ул. Шакирова, 82
7	Коммунальное государственное учреждение «Средняя школа № 37 имени Ы.Сулейменова отдела образования акимата города Тараза»	Республика Казахстан, Жамбылская область, город Тараз, 1 пер.Крупская,26
8	Коммунальное государственное учреждение «Школа-гимназия № 7 отдела образования акимата города Тараза»	Республика Казахстан, Жамбылская область, город Тараз, ул. К.Жалаири, 5
9	Центр семейного здоровья № 4	Республика Казахстан, Жамбылская область, город Тараз, ул.Чернышова, строение 112/Б
10	Медицинская часть «Учреждение № 67»	Республика Казахстан, Жамбылская область, город Тараз, проспект Жамбыла, 180
11	Медицинская часть «Учреждение № 25»	Республика Казахстан, Жамбылская область, г. Тараз, ул. Ниеткалиева, 104 «А»
12	Медицинская часть «Учреждение № 26»	Республика Казахстан, Жамбылская область,

		Жамбылский район, Айшабидинский сельский округ, село Айшабиби, учетный квартал 119, здание 2
13	Медицинская часть «Учреждение № 58»	Республика Казахстан, Жамбылская область, г. Тараз, ул. Ниеткалиева, 106
14	Медицинская часть «Учреждение № 59»	Республика Казахстан, Жамбылская область, ул. Асанбая Аскарова, 281

Главный врач ГП № 5



Сарсенова Д.А.



Председатель первичной профсоюзной организации ГП № 5

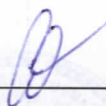


Шайсламова Н.И.

**Перечень
работников (должностей), которым предоставляется оборудованное помещение для
обогрева, охлаждения и отдыха**

п/п №	Наименование отделения	Наименование должностей(специальностей)
1	Хоз. часть	Водитель
2	Хоз. часть	Дворник
3	Хоз. часть	Садовник

Главный врач ГП № 5



Сарсенова Д.А.



Председатель первичной профсоюзной
организации ГП № 5



Шайсламова Н.И.

на 67 _____ (неисплате сент) Л. _____
цифрами _____ противно _____

противью

Сарсенова Д.А.

Шагслова Н.И.

