

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между Государственным коммунальным предприятием на праве

хозяйственного ведения «Аккольская центральная районная больница» при  
управлении здравоохранения Акмолинской области и его работниками на

2018-2020 годы

г. Акколь

«3» января 2018 года

### Раздел I. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации; направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение законодательства РК, иных актов, содержащих нормы трудового права, отраслевого тарифного соглашения и настоящего договора. Коллективный договор разработан с одной стороны, обязательства работодателя по решению трудовых и социально-экономических вопросов работников, с другой стороны – обязательства работодателя коллектива по обеспечению прав и интересов администрации. 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). Стороны коллективного договора Сторонами настоящего коллективного договора являются: ПКП на ПХВ «Аккольская центральная районная больница» в лице главного врача ЖУНУСОВА Б.Г. именуемый далее «работодатель» организации и работники организации в лице председателя профсоюзного комитета ПАХОМОВОЙ Н.А. именуемой далее «профком».

## 2. Предмет договора

2.1. Предметом данного договора является достижение взаимопонимания между сторонами в рамках социального партнерства и предоставления работникам с учетом экономических возможностей организации гарантий и льгот, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, отраслевым и областным соглашениями.

## 3. Действие коллективного договора

3.1. Коллективный договор вступает в силу с даты подписания и действует до принятия нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений по взаимной договоренности двух сторон.

3.2. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на Работодателя и Работников предприятия, являющихся членами Казахстанского отраслевого профсоюза работников здравоохранения, от имени которых заключен коллективный договор, а также на работников, не являющихся членами профсоюза при наличии письменных заявлений от них о присоединении к коллективному договору в соответствии с Порядком присоединения к коллективному договору (п.3 ст. 158 ТК РК)

## 4. Общие обязательства сторон

4.1. Работодатель и профком обязуются неукоснительно соблюдать условия настоящего договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации, добиваясь взаимопонимания. Все спорные вопросы решаются путем ведения переговоров и консультаций. Все приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью и имеют равную с ним юридическую силу.

4.2. Стороны считают, что работники не должны лишаться уже имеющихся прав и льгот, кроме случаев сокращения объема производства.

4.3. Любая из сторон, подписавших Коллективный договор, вправе наложить 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. Выполнение коллективного договора рассматривается на собраниях (конференциях) не реже 1 раза в год.

4.4. 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.

4.5. Работодатель и работники организации, по вине которых нарушаются или не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим коллективным договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством РК.

4.6. Стороны обязуются текст Коллективного договора в месячный срок со дня подписания довести до сведения каждого работника.

4.7. Работодатель признает профком единственным представителем работников организации, уполномочивших его общим собранием (конференцией) представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации повышения уровня жизни работников **работодатель обязуется:**

- добиваться стабильного финансового положения организации;

- соблюдать права и охраняемые законом интересы работников;

- обеспечивать работникам все предусмотренные законодательством и настоящим договором правовые и социальные гарантии;

- 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 представлять ответ заявителю как в устной, так и в письменной форме;

- обеспечивать равную оплату труда за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату

сроки, установленные коллективным договором;

- не допускать образования задолженности по заработной плате

обязательным пенсионным отчислениям работников в накопительные пенсионные фонды;

- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;

- создавать безопасные условия труда;

- обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для выполнения ими трудовых обязанностей;

- повышать профессиональный уровень работников;

- реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей; - осуществлять обязательное социальное страхование работников;

- при принятии решений по социально-трудовым вопросам работодатель предварительно согласовывает их с профсоюзом и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией;

- привлекать профком к проведению анализа достигнутого уровня оплаты труда и результатов финансово-хозяйственной деятельности организации.

4.8. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных

интересов работников в рамках настоящего коллективного договора профсоюзный комитет обязуется:

- на основе конституционного права, действующего законодательства и в соответствии с настоящим Коллективным договором постоянно проводить работу по защите правых, экономических, профессиональных и социальных интересов работников - членов отраслевого профсоюза и присоединившихся к ним работников на основании письменного заявления;

- осуществлять контроль за состоянием охраны здоровья, труда и техники безопасности, дисциплины труда в организации;

- обеспечивать контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства РК и иных актов, содержащих нормы трудового права, правами трудового распорядка.

4.9. Осуществлять постоянный контроль за исполнением данного договора, вносить представления работодателю об устранении нарушений условий коллективного договора;

- информировать членов профсоюза о результатах контроля за ходом выполнения коллективного договора;

- способствовать осуществлению производственных задач, повышению эффективности деятельности предприятия и качества выполняемых работ;
- обеспечивать выполнение трудовых обязанностей, возложенных на них должностными инструкциями;

**4.10. Работник организации обязан:**

- осуществлять представление коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в Коллективный договор.
- представлять интересы работников на переговорах с Работодателем при решении трудовых конфликтов в рамках согласительной и примирительной комиссии.
- 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.
- представлять интересы работников 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.
- примирительной по рассмотрению трудовых споров в соответствии с требованиями ст.165 Трудового Кодекса РК.
- для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора в соответствии с требованиями ст.156 Трудового Кодекса РК.
- совместно с Работодателем обеспечить работу комиссии;
- представлять членам отраслевого профсоюза бесплатные консультации и правовую помощь по вопросам трудового законодательства;
- осуществлять укрепление трудовой дисциплины в организации;
- принимать участие в организации и проведении спортивных и культурно-массовых мероприятий;
- членам отраслевого профсоюза, нуждающимся в санаторно-курортном лечении по медицинским показаниям;
- сотрудничать в приобретении путевок в санатории работников, членам отраслевого профсоюза, нуждающимся в санаторно-курортном

## Раздел 2. Трудовые отношения и трудовой договор

- соблюдать Правила трудового распорядка;
  - содержать свое рабочее место, оборудование и инструменты в чистоте и исправности, неукоснительно соблюдать правила охраны труда, пожарной безопасности и производственной санитарии на рабочем месте;
  - обеспечить правильную эксплуатацию, сохранность и рациональное использование оборудования, инструментов, техники и материалов, предназначенных для работы; - повышать свой профессиональный уровень;
  - не допускать в процессе работы нанесения имущественного вреда Работодателю;
  - соблюдать трудовую дисциплину и режим рабочего времени;
  - принимать активное участие в общественной жизни коллектива;
  - соблюдать этические и правовые нормы поведения в трудовом коллективе (этика, деонтология).
- Работник имеет право:**
- на рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда;
  - на своевременную оплату труда, выплату гарантийных, компенсационных и других выплат, предусмотренных настоящим коллективным договором, заурядными актами Работодателя и действующим законодательством Республики Казахстан;
  - на отдых, в том числе ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск;
  - на отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с действующим трудовым законодательством Республики Казахстан;
  - на охрану труда, здоровье, безопасные и необходимые для высокопроизводительной работы условия труда;
  - на повышение уровня квалификации и профессионализма за счет средств Работодателя каждые 5 лет с обязательной отработкой в организации не менее 3 лет после обучения;
  - на возмещение вреда, причиненного его здоровью или имуществу, в связи с выполнением им трудовых обязанностей.

2.1. Трудовые отношения – отношения между работником и работодателем, возникающие для осуществления прав и обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством Республики Казахстан, трудовым коллективным договором и актами работодателя. (п. 21 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. (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.

2.2. Работодатель и работник пришли к соглашению, что при заключении с работником трудового договора на определенный срок должен составлять не менее одного года, кроме случаев, установленных подпунктами 3); 4); и 5) 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 продолженным 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.

2.3. Ликвидация работодателя – юридическое в целом или его структурных подразделений, полная или частичная приостановка производства, следствием которых может стать выведение из состава работников, либо ухудшение условий труда, осуществляется лишь при условии предварительного уведомления работодателя. О предстоящем выводе работника работодатель персонально предупреждается не позднее, чем за один месяц.

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

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

## 2.6. Работодатель обязуется:

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

- 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;

- не допускать расторжения трудового договора по сокращению численности и штата работников с беременными женщинами, с работниками, которым до достижения пенсионного возраста осталось не более 3-х лет; с женщинами, имеющими детей до 3-х лет;

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

## 2.7. Работодатель вправе:

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

- применять различные виды поощрений к Работникам за успехи в труде; - продлевать срок трудового договора с работниками, достигшими пенсионного возраста, по взаимному согласию сторон;

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

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

## 2.8. Работники договаривались:

- на определение видов, размеров, объема льгот, компенсаций, гарантий и иных работников - членом 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.

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

- 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 обеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работникам.

### Раздел 3. Рабочее время

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

3.2. Для работников структурных подразделений организации устанавливается следующая продолжительность рабочего времени:

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

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

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

- Начало работы в 09.00 часов, окончание в 18.00, обеденный перерыв с 13.00-14.00 часов.

- В структурных подразделениях предприятия, где по условиям работы предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, в специально оборудованном месте.

- Для работников, занятых на работах с вредными (особо вредными) условиями труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени и дополнительные ежегодный трудовой отпуск.

На основании Приказа МЗ и социального развития РК от 28 декабря 2015 года № 1053 «Список производств, цехов, профессий и должностей, переня тяжёлых работ, работ календарных дня и дополнительного трудового отпуска согласно приказа МЗ и социального развития РК от 28 декабря 2015 года № 1053» Список производств, цехов, профессий и должностей, переня тяжёлых работ, работ оплачиваемый трудовой отпуск продолжительностью не менее 30

Предоставлять всем работникам организации ежегодный продолжительностью рабочей смены 7 часов 12 минут.

- дежурный, продолжительность недельной нормы 36 часов, продолжительность рабочей смены 6 часов.

- работники морга, продолжительность недельной нормы 36 часов продолжительность рабочей смены 7 часов 12 минут.

- психонаркологический кабинет продолжительность недельной нормы 36 часов продолжительность рабочей смены 7 часов 12 минут.

- туберкулезный кабинет, продолжительность недельной нормы 36 часов продолжительность рабочей смены 8 часов.

- внутрибольничная аптека, продолжительность недельной нормы 36 часов продолжительность рабочей смены 7 часов 12 минут, младший медицинский персонал продолжительность недельной нормы 40 часов,

- работники УЗИ кабинета, продолжительность недельной нормы 30 часов продолжительность рабочей смены 6 часов.

- клинико-диагностическая лаборатория продолжительность недельной нормы 36 часов продолжительность рабочей смены 7 часов 12 минут.

- инфекционное отделение продолжительность недельной нормы 36 часов продолжительность рабочей смены 7 часов 12 минут.

минут.

недельной нормы 36 часов, продолжительность рабочей смены 12 продолжительность недельной нормы 30 часов продолжительность рабочей смены 6 часов. младший медицинский персонал продолжительность

- рентгенологический, флюорографический кабинет продолжительность рабочей смены 30 часов, продолжительность рабочей смены 7 часов 12 минут.

отпуск и повышенный размер оплаты труда»: работа в которых дает право на сокращенную продолжительность

переня тяжёлых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность

2015 года № 1053 «Список производств, цехов, профессий и должностей, переня тяжёлых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями

с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, доплатный размер оплаты ежемесячный трудовой отпуск и повышенный размер оплаты доплатный трудовой отпуск». Предоставить доплатный оплачиваемый трудовой отпуск 12 к.д. работникам администрации.

Предоставлять работникам, ранее относившимся к категории гражданских служащих, являющимся членами профсоюза, при предоставлении очередного трудового отпуска выплату пособия на оздоровление в размере должностного оклада.

Работодатель предоставляет на основании заявления работника отпуск без содержания заработной платы по семейным обстоятельствам. продолжительность 8 недель в течении календарного года.

3.3. 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).

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

- \* продолжительность рабочего времени;

- нормальная продолжительность рабочего времени;
- сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников (для 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); (перечень прилагается);

- \* продолжительность времени отдыха работников;
- \* условия обеспечения трудовой дисциплины, иные вопросы регулирования трудовых отношений (ст. 63 ТК РК);

- \* продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, (ст. 71 ТК РК);

- \* продолжительность ежедневной работы – рабочей смены (п.4 ст.71 ТК РК);

\* время начала и окончания работы;

\* работа в ночное время – начало и окончание (ст. 76 ТК РК);

\* время перерывов в работе;

\* графики сменности (ст. 73 ТК РК);

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 единовременно и при условии отсутствия вреда производству по согласованию с непосредственным руководителем.

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

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

- беременные женщины, представившие работодателю справку о беременности;

- работники, не достигшие восемнадцатилетнего возраста;

- инвалиды.

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

3.8. 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 случаев:

а) при производстве работ, необходимых для обороны страны;

б) при предотвращении чрезвычайных ситуаций, стихийного бедствия, производственной аварии или неотложного устранения их последствий;

в) для устранения иных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование водоснабжения, газоснабжения, теплоснабжения, энергоснабжения и других систем жизнеобеспечения, нарушающих функциональное их функционирование;

в) для продолжения работы при невяке сменяющегося работника, если работа не допускается перерыва, с немедленным принятием мер к замене другим работником.

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

3.9. Сверхурочные работы не должны превышать в течении одного календарного дня для каждого работника: на работах с нормальными условиями труда – двух часов; на тяжелых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда – одного часа.

#### Раздел 4 Время отдыха

4.1. Время начала, окончания и продолжительности перерывов для отдыха и приема пищи определяются Правилами трудового распорядка, трудовым коллективным договорам.

4.2. Работникам, работающим в режиме пятидневной рабочей недели, предоставляются два дня отдыха в неделю. Дни отдыха работников, занятых в непрерывном производстве или на производств, останова работы которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания населения, а также работающим вахтовым методом, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно согласно графикам сменности. Продолжительность ежедневного отдыха работника между окончанием работы и ее началом в следующий день (смену) не может быть менее 12 часов.

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

4.4. 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 дополнительных перерывов для кормления ребенка не реже чем

одного ребенка, – каждый перерыв не менее тридцати минут;

2) имеющим двух или более детей, — каждый перерыв не менее одного часа (ст. 82 ТК РК) (перечень прилагается).

4.5. Предоставлять работникам, работающим в холодное или жаркое время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, а также занятым на поручочно-разручочных 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) (перечень прилагается).

4.6. Предоставлять всем работникам организации ежегодный основной оплачиваемый трудовой отпуск продолжительностью тридцать календарных дней (ст. 88 ТК РК).

4.7. Ражданским служащим, содержащимся за счет государственного бюджета, предоставляется основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск продолжительностью не менее тридцати календарных дней с выплатой пособия по оздоровлению в размере должностного оклада и установления минимальных значений должностных окладов и доплат, не ниже соответствующих должностных окладов и доплат гражданских служащих, в том числе надбавки за особые условия труда. Чередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым 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 53 ТК РК). 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 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 предоставляен по просьбе работника отдельно в текущем рабочем году.

4.8. Производить работникам, уходящим в отпуск, оплату трудового отпуска не позднее чем за 3 дня до его начала (п.4 ст.92 ТК РК).

4.9. Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда согласно Приказа М Здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28.12.2015 № 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, дополнительных оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков и повышенный размер оплаты труда, а также правил их предоставления».

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

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительностью не менее двенадцати календарных дней;

- инвалидам первой и второй групп продолжительностью не менее шести календарных дней;

- работникам администрации продолжительностью двенадцать календарных дней (заместителям главного врача, главному бухгалтеру, главному экономисту, начальнику отдела кадров, юристу, бухгалтерам, экономистам) (п.3 ст.89 ТК РК).

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

4.12. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней при (п.3 ст.97 ТК РК):

- регистрации брака;

- рождения ребенка;

- смерти близких родственников;

Коллективным договором можно предусмотреть предоставление в указанных случаях оплачиваемых отпусков на определенные дни. Коллективным договором можно определить, что женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим детей младшего школьного возраста – I класса) предоставляется одиндневный оплачиваемый отпуск I сентября.

4.13. Предоставлять работникам, обучающимся в организациях образования отпуск без содержания.

### Раздел 5 Оплата труда

#### 5. Работодатель обязуется:

5.1. Производить заработку, введение новых, замену и пересмотр действующих норм труда в порядке, установленном уполномоченным государственным органом по труду с учетом типовых норм и нормативов по труду (п.2. ст.101 ТК РК).

5.2. Для работников организаций здравоохранения 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.

5.3. 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)

5.4. При переводе работников в случае производственной необходимости на работы, не предусмотренные трудовым договором, оплату труда производить



по выполняемой работе, но не ниже среднемесячной заработной платы по основному месту работы. (ст. 41 ТК РК)

5.5. 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)

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

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

5.8. При выплате заработной платы работодатель обязан 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).

5.9. При невыплате заработной платы в полном объеме и в сроки, которые установлены коллективным договором, работодатель выплачивает работнику задолженность и пеню. Размер пени рассчитывается исходя из ставки рефинансирования Национального Банка Республики Казахстан на день исполнения обязательств по выплате заработной платы и начисляется за каждый просроченный календарный день, начиная со следующего дня, когда выплаты должны быть произведены, и заканчивается днем выплаты (п. 3 ст. 113 ТК РК).

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

5.11. При повышенной 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% от установленной дневной (часовой) ставки работника (ст. 108 ТК РК).

5.12. Оплата дежурств по больнице производится за фактически отработанное время в одинарном размере, если работа выполнялась в рабочие дни. Если выполняемая работа осуществлялась в выходные дни или праздничные дни или в ночное время оплату производится в полуторном размере. (п. 4 ст. 77 ТК РК)

5.13. Оплата дежурств на дому производится имеющим составом врачей, СМР, младшим персоналом для оказания экстренной и неотложной помощи производиться следующим образом, время, затраченное на дому как в дневное так и в ночное время, учитывается как пол часа за каждый час дежурства.

В случае вызова работника, выполняющего указанные дежурства и ургентство в организацию, на место происшествия, время затраченное на вызов оплачивается из расчета должностного оклада специалиста, за фактически отработанное время с сохранением действующего порядка оплаты труда в праздничные и выходные дни и ночное время.

Оплату дежурств на дому и ургентство производится в пределах фонда заработной платы за счет ставок специалистов экстренной службы и свободных ставок.

5.14. Оплата работы в праздничные и выходные дни производится в повышенном размере, но не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника (ст. 109 ТК РК).

5.15. Оплату труда в ночное время производится в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника (ст. 110 ТК РК).

5.16. 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. 1 ст. 111 ТК РК).

5.17. Устанавливать стимулирующие надбавки к заработной плате медицинских работников в зависимости от объема, качества оказываемой медицинской помощи в порядке, определяемом уполномоченным центральным государственным органом в области здравоохранения, принятого в реализацию утвержденных Постановлением Правительства Республики Казахстан «О системе оплаты труда гражданских служащих работников организации, содержащихся за счет средств государственного

5.18. Устанавливать стимулирующие надбавки к должностным окладам медицинских работников организаций здравоохранения, премировать и оказывать материальную помощь за счет экономии средств, предусмотренных на содержание соответствующей организации здравоохранения, при отсутствии кредиторской задолженности.

5.19. Из доходов, полученных за счет оказания платных услуг, до 60% направлять на развитие предприятия, а до 40% направлять на пополнительную оплату труда, распределяя его следующим образом:

до 25% - медицинскому персоналу отделений;

до 15% - хозяйственно-управленческому аппарату.

При этом денежные средства, направляемые на пополнительную оплату труда медицинского персонала, распределять следующим образом:

50% - на оплату врачам;

30% - на оплату среднего медицинского персонала;

20% - на оплату младшего медицинского персонала.

5.20. Производить ежемесячную доплату в размере 10% от должностного оклада за счет внебюджетных средств сотрудника, награжденным знаком «Денсаулык сактау ісінін үздігі», награжденным знаком «Казақстан Республикасы денсаулык сактау қызметкерлері қасіподағынын үздігіне».

5.21. Руководитель предприятия вправе в рамках действующего законодательства РК своим приказом, с учетом сложности выполняемой работы, объема и качества выполняемой работы, квалификации работника, его трудовым вкладом в деятельность предприятия устанавливать фиксированную заработную плату.

5.22. Дополнительная оплата за работу в выходные и праздничные дни. Оплата работы в выходные дни производится в полноторном размере



санитаркам палаты интенсивной терапии – 20% от БДО;

анестезиологии, мед. сестра палаты интенсивной терапии,) - 100 % от БДО;  
среднему медсестринскому персоналу (операционная мед. сестра, акушерка  
рольного отделения, мед. сестра анестезистка отделений реаниматологии и

реаниматолог, патологоанатом)  
нейрохирург, кардиохирург, кардиореаниматолог, анестезиолог-  
маммолог, стоматолог, проктолог, врач рентген хирург, ангиохирург,  
хирург, травматолог, офтальмолог, оториноларинголог, уролог,  
(общий хирург, акушер-гинеколог, трансфузиолог, неонатолог, онколог-  
оказывающих стационарную медицинскую помощь врачам - 150% от БДО  
специалистам хирургического и акушерского - гинекологического профиля,

стационарную медицинскую помощь:

6) Палата за психоэмоциональные и физические нагрузки оказывающим

основной должности;

работу по соответствующей специальности в пределах рабочего времени по  
руководителям - врачам и врачам-заместителям до 25% должности оклада за  
5) Палата за совмещение должностей (расширение зоны обслуживания)

фактически отработанные часы.

больших СПИД и ВИЧ - инфицированных выплачивается пропорционально за  
- 60% от должности оклада - за лечение и непосредственное обслуживание

кабинета,

- 190% от базового должности оклада работникам туберкулезного

наркологический кабинет,

- 22% от базового должности оклада работникам, психиатрический кабинет,

кабинета, флюорокабинета;

- 100% от базового должности оклада работникам рентген

патологоанатомическое отделение

- 60% от базового должности оклада работникам УЗИ кабинета,

инфекционного кабинета, эндоскопический кабинет

кабинет физиотерапевтический, лаборатория, дерматовенерологический,  
условиями труда - 20% от базового должности оклада - палата ПИТ,

работы и работах с вредными (особо вредными) и опасными (особо опасными)  
4) Палаты работникам, занятым на тяжелых (особо тяжелых) физических

медицинским сестрам хирургического профиля - 50% от БДО;

7)-специалистам хирургического и акушерского - гинекологического профиля, оказывающих консультативно-диагностическую медицинскую помощь:

врачам -80% от БДО (хирург, акушер-гинеколог, онколог-хирург, травматолог, офтальмолог, отоларинголог, маммолог, стоматолог);  
среднему медицинскому персоналу: медицинским сестрам хирургического профиля - 50% от БДО (хирургическая, акушерская, травматологическая, маммологическая, отоларингическая);

- специалистам организации первичной медико-санитарной помощи:

врачи участковые терапевты и педиатры, врачи общей практики врачей участковых амбулаторий, отделение участковой поликлиники на селе 200 % БДО;

- врачи участковые терапевты и педиатры, врачи общей практики врачей амбулаторий, отделение участковой поликлиники, расположенных в городе 150 % БДО;

- средний медицинский персонал: медицинская сестра участковая, медицинская сестра общей практики, фельдшер, акушерка, медицинская сестра медицинских пунктов, врачей амбулаторий, отделение участковой службы на селе 150 % БДО, в городе 100% от БДО;

- работникам отделения скорой помощи: фельдшерам и медсестрам - 120 % БДО, санитарам и водителям 100% БДО;

8) Долгата врачам за выполнение функций заведующего отделения (кабинетов), -50% от БДО в порядке, установленном типовыми штатными нормативами.

9) Долгата медицинским сестрам устанавливается долгата за статус «Главная» в размере 30% от БДО за статус «Старшая» -25% от БДО.

10) Долгата за квалификационную категорию устанавливается на основе результатов аттестации работников, в порядке установленном уполномоченным центральным государственным органом и выплачивается на основании приложения 18 к постановлению ЦПРК от 31 декабря 2015 года № 1193, пункта 9, подпункта 1;

Устанавливать стимулирующие надбавки к заработной плате медицинских работников в зависимости от объема, качества оказываемой медицинской помощи в порядке, определяемом уполномоченным центральным государственным органом в области здравоохранения, принятого в приказе МЗРК № 429 от 29 мая 2015 года «О некоторых вопросах отраслевой системы поощрения и об утверждении Правил оплаты труда медицинских работников в зависимости от объема качества оказываемой медицинской помощи и отраслевой системы поощрения» и приказе Министра здравоохранения РК от 25.08.2017 № 643 «Правила поощрения работников субъектов здравоохранения, оказывающих медицинскую помощь и в системе гарантированного объема бесплатной медицинской помощи и в системе обязательного социального страхования», которые определяют порядок поощрения работников субъекта здравоохранения, оказывающих медицинские услуги в рамках гарантированного социального объема бесплатной медицинской помощи и в системе обязательного социального страхования.

16) Оплату категорий прочего персонала

15) Установить доплату 40% от БДО за расширение объема работ и на время отопительного сезона (с 01.10 по 30.04).

20% от БДО.

водитель 2 класса (при наличии категории В, С, Е или В, С, Д или Д и Е) -

водитель 1 класса (при наличии категории В, С, Д, Е) 35% от БДО;

менюшим классную квалификацию:

14) Доплата водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов,

средств - 30% от БДО;

при уборке туалетов с использованием дезинфицирующих

дезинфицирующие средства - 20% от БДО;

производственных и служебных помещений, используемым

13) Доплаты уборщикам:

работа - специалистом, служащим и рабочим - 30% от БДО.

12) Доплата работникам, занятым на тяжелых (особо тяжелых) физических

11) Доплата за особые условия труда - 10% от должностного оклада;

качественный результат деятельности оценивается на основании индикаторов,

исполненных приказом МЗРК №52 от 7 февраля 2018 года «О внесении

МЗРК от 26 ноября 2009 года №801 «Об утверждении Методики

тарифов на медицинские услуги, предоставляемые в рамках

финансирования из республиканского бюджета».

Привлекать профсоюз к:

и установлению норм нагрузки конкретных работников;

анализа достигнутого уровня оплаты труда и результатов финансово-

деятельности.

## Раздел 6 Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

Работодатель обязан организовать обучение и проверку знаний по

безопасности и охране труда руководящих работников и лиц,

за обеспечение безопасности и охране труда, периодически не

одного раза в три года в организациях, осуществляющих повышение

кадров, в порядке, установленном уполномоченным органом

труду, согласно списку, утвержденному актом работодателя (п. 3 ст. 182

Создать работникам необходимые санитарно - гигиенические

основания, обеспечить выдачу и ремонт специальной одежды и обуви

работникам, снабжение их средствами профилактики обработки,

и дезинфицирующими средствами, медицинской аптечкой,

или равноценными пищевыми продуктами, и (или)

специализированными продуктами для диетического (лечебного и

профилактического) питания, средствами индивидуальной и коллективной

защиты в соответствии с нормами установленными уполномоченным

органом по труду (п.4 ст.182 ТК РК).

6.7. Проводит за счет собственных средств обязательные, периодические ( в

течении трудовой деятельности) медицинские осмотры и пред сменное,

после сменное медицинское освидетельствование работников в случаях,

предусмотренных соглашением и законодательством РК, а также при



переводе на другую работу с изменением условий труда либо появлении признаков профессионального заболевания (п. 17 ст. 182 ТК РК).

6.3. Проводить обучение, инструктирование, проверку знаний работников по вопросам безопасности и охраны труда, а также обеспечивать документами по безопасному ведению производственного процесса и работ за счет собственных средств (п. 2 ст. 182 ТК РК).

6.4. Один раз в квартал предоставлять уполномоченному государственному органу по труду и местному органу по инспекции труда, представителям работников по их письменному запросу необходимую информацию для мониторинга состояния условий, безопасности и охраны труда (п. 9 ст. 182 ТК РК).

6.5. 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. Проводить организационно-технические мероприятия по безопасности и охране труда.

6.6. Осуществлять регистрацию, учет и анализ несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний.

6.7. Обеспечивать участие представителей работников в расследовании несчастных случаев на производстве в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан. Совместно с представителем работников разрабатывать и осуществлять мероприятия по их предупреждению.

6.8. Страховать работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей (п. 14 ст. 182 ТК РК). Коллективным договором с учетом специфики деятельности и видов работ, наличия источников повышенной опасности могут быть предусмотрены дополнительные обязанности работодателя.

6.9. Финансирование мероприятий по безопасности и охране труда осуществляется за счет средств работодателя и других источников, не запрещенных законодательством Республики Казахстан. Работники не несут расходов на эти цели. Объем средств определяется актом работодателя или коллективным договором (п. 3 ст. 180 ТК РК).

6.10. Сохранять среднюю заработную плату работнику на время приостановки работы организации из-за несоответствия требованиям по безопасности и охране труда (п.8 ст.181 ТК РК).

6.11. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещать нанесенный ему вред в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством Республики Казахстан (п.21 ст.23, п.1 ст.122 ТК РК).

6.12. Поощрять работников за создание благоприятных условий труда на рабочих местах, рационализаторские предложения по созданию безопасных условий труда (п.1ст.182 ТК РК).

6.13. Беспрепятственно допускать должностных лиц уполномоченного органа по труду и местного органа по инспекции труда, представителей работников, технических инспекторов по охране труда для проведения проверок состояния безопасности, условий и охраны труда в организациях и соблюдении законодательства Республики Казахстан, а также для исследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (п.22. ст.23 ТК РК).

6.14. Проводить с участием представителей работников периодическую, не реже чем один раз в пять лет, аттестацию производственных объектов по условиям труда, у которых имеются вспомогательные под-разделения (вычислительные центры, ремонтно-мастерские, автопарк, банно-прачечные, котельные, склады и др. технические службы) в соответствии с правилами, утвержденными уполномоченным государственным органом по труду (п.п.12 п.2 ст.184 ТК РК и разъяснение МЗСР РК от 28 июня 2016 года).

6.15. Принимать меры по медико-санитарному обслуживанию работников. На паритетных началах совместно с представителем работников участвовать в согласительной и примирительной комиссиях при рассмотрении споров, связанных с нарушением трудового законодательства, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и оплатой труда (п.2 ст.159 ТК РК).

6.17. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их работодателя, представлятели работников, включая технических инспекторов труда.

6.18. Состав производственного совета по безопасности и охране труда утверждается совместным решением работодателя и представителей работников. Производственный совет по безопасности и охране труда возглавляет председатель, избираемый членами совета из числа представителей работодателя и работников на ротационной основе с периодичностью в два года. Кандидатура технических инспекторов по охране труда предлагаются профессиональным союзом, а в случае его отсутствия – общим собранием работников.

## Раздел 7 Гарантии в области занятости

### 7. Работодатель обязуется:

7.1. При ликвидации работодателя (организации), сокращения численности или штата работников письменно предупредить работника о расторжении трудового договора за один месяц (п.1 ст. 53 ТК РК).

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

7.3. 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).

7.4. В случае истечения срока 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 п.2 ст.51 ТК РК (п.1 ст. 30 ТК РК).

7.5. В случае повторного заключения трудового договора с работником, ранее заключившим договор на определенный срок не менее одного года, а также при продлении срока трудового договора, признать его заключенным на неопределенный срок (п.п.2 п.1 ст.30 ТК РК).

7.6. При аттестации производственных объектов по условиям труда в состав аттестационной комиссии включается помимо работодателя, специалиста службы безопасности и охраны труда и представителя работников (п.6 ст.183 ТК РК).

7.8. 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-инвалида до восемнадцати лет), иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без матерей (ст. 54 ТК РК).

7.9. Обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим для работы в организации по предварительным договорам или заявкам.

7.10. Ежегодно определять необходимые объем профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников организации.

7.11. Обеспечивать работникам профессиональную подготовку, переподготовку и повышение их квалификации непосредственно в организации, реализующих образовательные программы технического и профессионального, послесреднего, высшего и послевузовского образования или в иных организациях, осуществляющих профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации обучающихся по направлению работодателя осуществляется за счет средств работодателя 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 компенсации выплаты, связанные с обучением.

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

- предоставлять информацию уполномоченному органу по вопросам занятости в соответствии с требованиями законодательства РК о занятости населения; - предлагать освобождать рабочие места в первую очередь работниками своей организации с учетом их специальности и квалификации;

- одновременно с предупреждением работников о предстоящем увольнении подобрать в организации работу, соответствующую их профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии – другую работу, в том числе нижеоплачиваемую или требующую переобучения;

- предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении не менее 8 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением заработной платы;

- 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.

7.13. 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 8. Обеспечение социальных гарантий работников организации

#### 8. Работодатель обязуется:

- 8.1. Осуществлять обязательное социальное страхование работников (п. 14 ст. 23 ТК РК).
- 8.2. Страховать работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей (п. 15 ст. 23 ТК РК).
- 8.3. Удерживать и ежемесячно перечислять в накопительный пенсионный фонд до удержания подоходного налога средства из доходов работников по ставке пенсионных взносов, в порядке, определенном законодательством РК.
- 8.4. Работодатель несет ответственность за несвоевременное перечисление удержанных пенсионных взносов. При несвоевременном их перечислении работодатель уплачивает пеню в размере, установленном законодательными актами РК на день уплаты этих сумм, за каждый день просрочки (включая день оплаты) в накопительные пенсионные фонды в пользу вкладчиков (получателей).
- 8.5. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работника для оформления пенсии.

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

8.7. Обеспечить сохранность и сдачу в государственный архив документов, подтверждающих трудовую деятельность работников, и сведения об удержании и отчислении денег на их пенсионное обеспечение (п. 17 ст. 23 ТК РК). Внедрять в повседневную жизнь работников производственную и оздоровительную гимнастику, создавать комнаты психологической разгрузки.

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

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

- донам на время обследования и сдачи крови (ст. 126 ТК РК);

- 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).

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

- суточные за календарные дни нахождения в командировке, в том числе за время в пути;

- расходы по проезду к месту назначения и обратно;

- расходы по найму жилого помещения.

8.11. Работникам, работа которых протекает в пути или имеет разъездной характер либо связана со служебными поездками в пределах обслуживаемых участков, производятся компенсационные выплаты за каждый день нахождения вне постоянного места жительства (ст. 156 ТК РК).

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

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

- при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае сокращения численности или штата работников (п. 1 ст.131 ТК РК).

8.13. Выделять средства для проведения обязательных медицинских обследований по утверждённому перечню профессий и должностей.

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

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

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

8.17. В случае сообщения работодателем недостоверной информации об условиях труда при заключении трудового договора либо нарушения им трудового законодательства Республики Казахстан, условий трудового коллективного договора производить компенсационную - выплату работнику в связи с потерей работы в размере средней заработной платы за месяц при расторжении трудового договора по инициативе работника (п.3 ст.131 ТК РК).

### Раздел 9 Обеспечение условий для деятельности выборного профсоюзного органа.

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

### 9. Работодатель обязуется:

32

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

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

9.3. Предоставлять профкому в бесплатное пользование помещения, оборудованное телефонной связью, компьютером, обеспечивать уборку помещений, а также предоставлять возможность для разовых услуг по использованию транспорта, множительной техникой.

9.4. 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 п.п.7 п.2 ст.23 ТК РК).

9.5. Проводить с участием представителей работников периодическую, не реже чем один раз в пять лет, аттестацию производственных объектов по условиям труда у которых имеются вспомогательные помещения (вычислительные центры, ремонтно-мастерские, автотараж, банно-прачечные, котельные, склады и др. технические службы) в соответствии с правилами, утвержденными уполномоченным государственным органом по труду (п.п.12 п.2 ст.184 ТК РК и разъяснение МЗСР РК от 28 июня 2016 года).

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

9.7. 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).

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



9.9. 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 вы-борных органов Профсоюза с сохранением заработной платы, но не ниже средней заработной платы по месту работы (п.1.ст.124 ТК РК).

9.10. 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.

9.11. 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.19 Закона РК «О профсоюзных организациях»).

## Раздел 10

### Контроль за исполнением коллективного договора

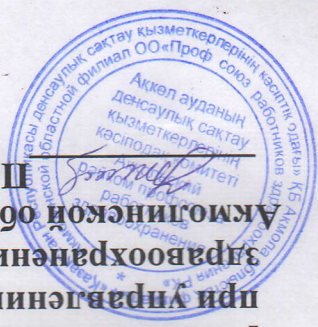
Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется Комиссия по осуществлению контроля за выполнением коллективного договора и разработке предложений по его дополнению и изменению. В состав комиссии входят на паритетной основе представители работодателя и работников.

Приложение:

1. Правила внутреннего распорядка.
2. Отраслевое соглашение между Министерством здравоохранения Республики Казахстан, Казахстанским отраслевым профессиональным союзом работников здравоохранения и Национальный палатой здравоохранения на 2017-2019 годы с дополнениями и изменениями.
3. Приложение к приказу МЗ и социального развития РК от 28 декабря 2015 года № 1053 «Список 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».

Председатель общественного  
объединения  
«Профессиональный союз  
работников ГКП на ПХВ  
«Актольская центральная  
районная больница»  
при управлении  
здравоохранения  
Актолинской области»  
Шахматова Н.А.

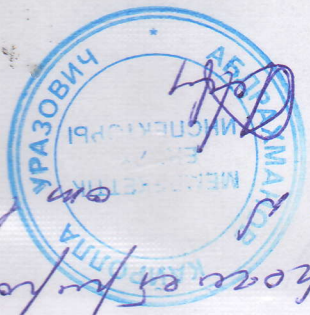


Главный врач  
ГКП на ПХВ «Актольская центральная  
районная больница»  
при управлении здравоохранения  
Актолинской области



Жунусов Б.Т.

Директор филиала  
от 16.07.2016





*Ақкөл ОАӨ*

*Department of the*

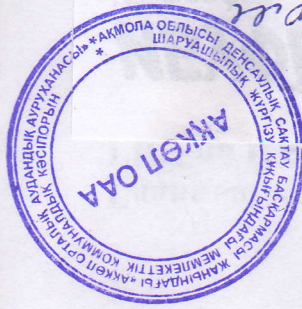
*34 employees*

*production*

*production and*

*Doctors*

*of the*



*АКМОЛА*

*АКМОЛА*