

Коммунальное государственное предприятие «Амангельдинская районная больница» Управления здравоохранения Акимата Костанайской области в организационно-правовой форме государственного предприятия на праве хозяйственного ведения

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

На 2026-2029 годы

Работодатель
КГП «Амангельдинская РБ»
в лице исполняющего обязанности главного врача
Казанова Ж. Т.

« 08 » 2026 года

М.П

Представитель работников
Профсоюзный комитет
в лице председателя
Жумгалова Ж. К.

« 09 » 2026 года

М.П

Қазақстан Республикасы Еңбек және
халықты әлеуметтік қорғау министрлігі
Мемлекеттік еңбек инспекциясы
жөніндегі комитетінің Қостанай облысы
бойынша департаментте
2025 ж. « 22 » декабрь
№ 108. тіркелген

Раздел 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работникам, создания благоприятных условий деятельности организации в условиях организационно-правовой формы государственного предприятия на праве хозяйственного ведения. Договор направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение условий трудового законодательства РК, иных актов, содержащих нормы трудового права и настоящего договора. Коллективный договор разработан в соответствии:

- Трудовым Кодексом Республики Казахстан;
- Уставом коммунального государственного предприятия «Амангельдинская районная больница» Управления здравоохранения Акимата Костанайской области, утвержденного постановлением акимата от 25 октября 2019 года № 454;
- Отраслевым соглашением между Министерством здравоохранения Республики Казахстан, Республиканским общественным объединением «Отраслевой профессиональный союз работников системы здравоохранения «SENIM», Общественным объединением «Казахстанский отраслевой профессиональный союз работников здравоохранения «AQNIET», Республиканским общественным объединением «Отраслевой профсоюз работников медицины и смежной с ней отраслей «QazMed» и Национальной палатой здравоохранения на 2023 - 2025 годы.
- Об утверждении Правил и условия исчисления стажа работы по специальности для гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий социального обеспечения Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 10 июня 2016 года № 495;
- Приказом Министра здравоохранения Республики Казахстан от 30 ноября 2020 года № КРДСМ-213/2020 «Об утверждении типовой системы оплаты труда работников государственных предприятий на праве хозяйственного ведения в области здравоохранения».
- Приказа И.О. Министра здравоохранения РК Об утверждении номенклатуры специальностей и специализаций в области здравоохранения, номенклатуры и квалификационных характеристик должностей работников здравоохранения от 21 декабря 2020 года № КР ДСМ-305/2020.
- Кодексе Республики Казахстан от 07 июля 2020 года №360-VI «О здоровье народа и системе здравоохранения».
- другими законодательными и нормативными актами, действующими на территории Республики Казахстан.

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

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально трудовые отношения организации, и заключается между работниками и работодателем, в лице их представителей.

Стороны коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Коммунальное государственное предприятие «Амангельдинская районная больница» Управления здравоохранения акимата Костанайской области в организационно-правовой форме государственного предприятия на праве хозяйственного ведения

(наименование организации)

в лице ее руководителя исполняющего обязанности главного врача Каканова Жанар Рамазановна

(ФИО руководителя организации)

именуемый далее «Работодатель» и работники организации в лице председателя профсоюзного комитета Жумагалиева Жибек Калиаскаровна именуемый далее «Профком».
(наименование органа профсоюзной организации)

Предмет договора

Предметом договора является достижение взаимопонимания между сторонами в рамках социального партнерства и предоставления работникам, с учетом экономических возможностей организации, гарантий и льгот в соответствии с установленными законами, нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением.

Все приложения к настоящему Коллективному договору являются его неотъемлемой частью и имеют равную с ним юридическую силу.

Сроки и сфера действия коллективного договора.

1. Коллективный договор заключается на срок, определяемый сторонами договора, действует до принятия нового Коллективного договора или внесения изменений и дополнений по взаимной договоренности двух сторон.
2. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания, если иное не предусмотрено его положениями, и обязателен для выполнения сторонами.
3. Действие коллективного договора распространяется на работодателя и работников организации, от имени которых заключен коллективный договор, и присоединившихся к нему работников на основании письменного заявления.
4. Коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) организации.
5. При смене собственника имущества организации действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении, изменении и дополнении действующего.
6. При ликвидации организации, объявлении ее банкротом коллективный договор прекращает действие с момента прекращения трудовых договоров со всеми работниками.

Раздел 2 Общие обязанности сторон

1. Стороны обязуются неукоснительно соблюдать условия настоящего договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации, добиваясь взаимопонимания.
2. Стороны создают комиссию для ведения переговоров и разрешения разногласий.
3. Стороны несут ответственность за нарушение и неисполнение условий договора.
4. Любая из сторон, подписавших Коллективный договор, вправе вносить предложения об изменении и дополнении, которые не создают препятствий для выполнения уже принятых сторонами обязательств. О рассмотрении данных предложений постановлением сторон.
5. Стороны ведут контроль над выполнением условий настоящего договора, рассмотрение на конференции членов профсоюза не реже 1 раза в год.

Права и обязанности «Работодателя»

1. «Работодатель» обязан соблюдать и выполнять положения данного договора.
~~«Работодатель» обязан в месячный срок со дня подписания повести до сведения~~
каждого работника условия настоящего договора.

3. «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 финансовой стабильности организации, повышения уровня жизни работников «Работодатель» обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения организации в организационно-правовой форме государственного предприятия на праве хозяйственного ведения;
- совершенствовать систему и механизм выплат стимулирующего характера по конечному результату труда;
- 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 дней и представить ответ заявителю, как в устной, так и в письменной форме;
- обеспечивать справедливую оплату труда, соответствующую фактической нагрузке на работников;
- выплачивать в полном размере заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, т.е. не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным;
- не допускать образования задолженности по заработной плате и 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;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- при принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с «Профкомом» и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

«Работодатель» в лице Руководителя организации имеет право:

1. В соответствии с Трудовым Кодексом РК заключать и расторгать трудовой договор с работниками организации.
2. Применять меры поощрения и налагать взыскания на работников, если иное не предусмотрено Законодательством РК.
3. Утверждать формы оплаты труда, размеры должностных окладов, размеры доплат и надбавок работникам организации в зависимости от фактической нагрузки и в пределах установленного Органом управления фонда заработной платы.
4. Утверждать и устанавливать систему премирования и поощрения работников, при отсутствии кредиторской задолженности устанавливать стимулирующие надбавки к должностным окладам медицинских и немедицинских работников организации, премировать и оказывать материальную помощь за счет экономии средств, предусмотренных на содержание предприятия.
5. Утверждать штатное расписание.
6. Издавать приказы и давать указания, обязательные для всех работников организации.
7. Устанавливать компетенцию своих заместителей и других работников организации.
8. Расторгать трудовой договор либо отстранять от работы медицинских работников, не соответствующих требованиям квалификационных характеристик должностей работников здравоохранения, т.е. истечение срока действия сертификата специалиста по соответствующей специальности.

Права и обязанности «Профкома»

В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников в рамках настоящего коллективного договора **«Профком» обязан:**

1. Воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.
2. 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 профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза, на основании их письменного заявления на тех же условиях, как и для членов Профсоюза.
3. Оказывать содействие в рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров в досудебном порядке.
4. Осуществлять контроль по обеспечению мер по охране здоровья, труда и техники безопасности, дисциплины труда в организации.
5. Обеспечивать контроль по соблюдению работодателем Трудового Кодекса РК и иных актов, содержащих нормы трудового права, Правил трудового распорядка.
6. Осуществлять контроль по исполнению условий данного договора обеими сторонами.
7. Вносить «Работодателю» представления об устранении нарушений условий договора.
8. Информировать членов профсоюза о результатах контроля по выполнению условий коллективного договора.
9. Содействовать в приобретении работниками и членами их семей путевок в дома отдыха, особо нуждающимся работникам в санитарно-курортном лечении по результатам профессиональных осмотров.
10. Принимать участие в организации и проведении спортивных и культурно-массовых мероприятий.
11. Содействовать укреплению трудовой дисциплины в организации.

Права и обязанности работника:

1. Работник имеет право:

- 1) на заключение, изменение, дополнение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым Кодексом 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 и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с условиями трудового и коллективного договора;
- 6) на оплату простоя в соответствии с Трудовым Кодексом РК;
- 7) на отдых, в том числе оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск;
- 8) на объединение, включая право на создание профессионального союза или других объединений, а также членство в них, для предоставления и защиты своих трудовых прав, если иное не предусмотрено законами Республики Казахстан;
- 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 в порядке, предусмотренном Трудовым Кодексом РК и иными правовыми актами;
- 11) на возмещение вреда, причиненного здоровью в связи с исполнением трудовых обязанностей;
- 12) на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан;
- 13) на гарантии и компенсационные выплаты;

- 14) на защиту своих прав и законных интересов всеми, не противоречащими закону способами;
- 15) на равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации;
- 16) на обращение за разрешением трудового спора в согласительную комиссию, суд по выбору;
- 17) на рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда;
- 18) 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;
- 19) на отказ от выполнения работы при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с извещением об этом непосредственного руководителя или представителя работодателя;
- 20) на сохранение средней заработной платы на время приостановки работы организации из-за несоответствия требованиям по безопасности и охране труда;
- 21) 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;
- 22) на обжалование действий (бездействий) работодателя в области трудовых и непосредственно связанных с ними отношений;
- 23) на оплату труда в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, а также условиями труда;
- 24) на участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом, иными законами Республики Казахстан и коллективным договором формах;
- 25) на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными законами Республики Казахстан.

2. Работник обязан:

- 1) выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовым, коллективным договорами, актами работодателя;
- 2) соблюдать трудовую дисциплину;
- 3) соблюдать требования по безопасности и охране труда, пожарной безопасности и производственной санитарии на рабочем месте;
- 4) бережно относиться к имуществу работодателя и работников;
- 5) сообщать работодателю о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя и работников, а также о возникновении простоя;
- 6) не разглашать сведений, составляющих государственные секреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;
- 7) возмещать работодателю причиненный вред в пределах, установленных Трудовым Кодексом;
- 8) способствовать осуществлению производственных задач, повышению эффективности деятельности организации и качества выполняемых работ.

Раздел 3

Трудовые отношения и трудовой договор

1. Стороны пришли к соглашению, что при заключении с работником индивидуального трудового договора на не определенный срок он должен составлять не менее одного года, кроме случаев, установленных подпунктами 3); 4); и 5) пункта 1 статьи 29 Трудового Кодекса РК, а именно – на время выполнения определенной работы; на время замещения временно отсутствующего работника; на время выполнения сезонной работы.

2. Если при истечении срока действия трудового договора ни одна из сторон в течение суток не потребовала прекращения трудовых отношений, то он считается заключенным на неопределенный срок.

3. Ликвидация предприятия в целом или его структурных подразделений, реорганизация, сокращение штатной численности, полная или частичная приостановка производства, следствием которых может стать высвобождение численности работников, либо изменение условий труда, осуществляется лишь при условии предварительного уведомления работника и профсоюза. О предстоящем высвобождении работники персонально предупреждаются не позднее, чем за пятнадцать дней.

4. В соответствии с Законом «О профессиональных союзах», расторжение трудового договора по инициативе «Работодателя» производится по согласованию с «Профкомом».

Раздел 4

Рабочее время

1. Режим работы определяется Правилами трудового распорядка, разработанного и утвержденного «Работодателем» совместно с «Профкомом» в соответствии с ст. 67 Трудового Кодекса РК.

2. Согласно трудового распорядка установить график работы организации: с 8-30 до 12-30, с 14-00 до 18-00. Перерыв на обед с 12-30 до 14-00. Распорядок дня может изменяться в зависимости от специфики работы и производственной необходимости, но не может в целом превышать норматив продолжительности рабочего времени.

3. Выходным днем считать суббота, воскресенье.

4. Продолжительность рабочего времени, установленная действующим законодательством для медицинских работников:

- при пятидневной рабочей неделе 40 часов в неделю;

- при шестидневной рабочей неделе 40 часов в неделю.

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

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

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

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

Продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) работников-инвалидов первой и второй групп не может превышать семь часов.

Оплата труда работников при установлении им сокращенной продолжительности рабочего времени производится в соответствии с Положением об оплате труда.

5. Учет рабочего времени производится по фактически отработанному времени в табелях учета рабочего времени.

Раздел 5

Время отдыха

1. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно по графику отпусков, утверждаемых Руководителем по согласованию с «Профкомом».

2. Работникам гарантируется ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск продолжительностью не менее 24 календарных дней с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы. Дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска с выплатой пособия на оздоровление предоставляются работникам согласно списку производств, цехов, профессий и должностей, а также перечню тяжелых работ, работ с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда от 6 до 18 календарных дней в соответствии с Приказом МЗСР РК №1053 от 28.12.2015 года. Перечень должностей, которым предоставляется дополнительный трудовой отпуск и количество предоставляемых дней, указан в приложении 1 к настоящему коллективному договору.

3. По ходатайству «Профкома» работнику может предоставляться трудовой отпуск поощрительного характера за длительную и непрерывную работу, за повышенную нагрузку, выполнение важных, сложных, срочных работ, а также работ иного характера продолжительностью до 6 календарных дней. Оплата производится из собственных финансовых средств.

4. На основании письменного заявления работника работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы до 5 календарных дней при следующих обстоятельствах:

- регистрации брака,
- свадьбы детей,
- рождении ребенка,
- смерти близких родственников,
- для ухода за заболевшим членом семьи.

5. Работникам, работающим в режиме пятидневной рабочей недели, предоставляются два дня отдыха в неделю: суббота и воскресенье.

Работникам, работающим в режиме шестидневной рабочей недели, предоставляется один день отдыха в неделю: воскресенье.

Дни отдыха и один перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью 30 минут для работников, занятых в непрерывном производстве, устанавливаются графиком работы персонала. Продолжительность ежедневного отдыха работника между окончанием работы и ее началом в следующий день (смену) не может быть менее 12 часов.

Раздел 6

Трудовая дисциплина

1. Правила трудового распорядка

Правила трудового распорядка утверждаются работодателем.

В правилах трудового распорядка устанавливаются рабочее время и время отдыха работников, условия обеспечения трудовой дисциплины, иные вопросы регулирования трудовых отношений.

2. Дисциплинарные взыскания

1. За совершение работником дисциплинарного проступка работодатель вправе применять следующие виды дисциплинарных взысканий:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) строгий выговор;

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным подпунктами 8), 9), 10), 11), 12), 13), 14), 15), 16), 17) и 18) пункта 1 статьи 52 Трудового Кодекса РК.

2. Применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым Кодексом и иными законами Республики Казахстан, не допускается.

3. Порядок применения дисциплинарных взысканий

Дисциплинарное взыскание налагается работодателем путем издания акта работодателя.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель обязан затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней письменное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

За каждый дисциплинарный проступок к работнику может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Акт работодателя о наложении на работника дисциплинарного взыскания не может быть издан в период:

- 1) временной нетрудоспособности работника;
- 2) освобождения работника от работы на время выполнения государственных или общественных обязанностей;
- 3) нахождения работника в отпуске;
- 4) нахождения работника в командировке.

Акт о наложении дисциплинарного взыскания объявляется работнику, подвергнутому дисциплинарному взысканию, под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подтвердить своей подписью ознакомление с актом работодателя об этом делается соответствующая запись в акте о наложении дисциплинарного взыскания.

В случае невозможности ознакомить работника лично с актом работодателя о наложении дисциплинарного взыскания работодатель обязан направить работнику копию акта о наложении дисциплинарного взыскания письмом с уведомлением в течение трех рабочих дней со дня издания акта работодателя.

4. Сроки наложения и действия дисциплинарного взыскания

Дисциплинарное взыскание на работника налагается непосредственно при обнаружении дисциплинарного проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 4 статьи 65 Трудового Кодекса и другими законами Республики Казахстан.

В случаях, предусмотренных статьей 176 Трудового Кодекса, дисциплинарные взыскания налагаются не позднее одного месяца со дня вступления в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка, а в случаях, установленных законами Республики Казахстан, или установления дисциплинарного проступка по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности работодателя - позднее одного года со дня совершения работником дисциплинарного проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Течение срока наложения дисциплинарного взыскания приостанавливается на время отсутствия работника на работе в связи с временной нетрудоспособностью, освобождением от работы для выполнения государственных или общественных обязанностей, нахождением в отпуске, командировке.

Срок действия дисциплинарного взыскания не может превышать шесть месяцев со дня его применения, за исключением расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом.

Работодатель, наложивший на работника дисциплинарное взыскание, вправе снять его досрочно путем издания акта работодателя.

Раздел 7

Материальная ответственность

1. Обязанность сторон по возмещению причиненного ущерба (вреда)

Материальная ответственность сторон за ущерб (вред), причиненный ею другой стороне, наступает за ущерб (вред), причиненный в результате виновного противоправного поведения (действия или бездействия) и причинной связи между виновным противоправным поведением и причиненным ущербом (вредом).

Сторона, причинившая ущерб (вред) другой стороне, возмещает его в соответствии с законами Республики Казахстан.

В трудовом договоре, заключаемом с работниками, может конкретизироваться материальная ответственность работника и работодателя.

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

2. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику незаконным лишением его возможности трудиться

Работодатель обязан возместить работнику не полученную им заработную плату и иные причитающиеся ему выплаты в случае незаконных перевода на другую работу, недопущения работника к рабочему месту, одностороннего изменения условий трудового договора, отстранения от работы, расторжения трудового договора.

Трудовым договором могут быть установлены дополнительные случаи возмещения работодателем ущерба, причиненного незаконным лишением работника возможности трудиться.

3. Материальная ответственность работодателя 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 и порядке, которые предусмотрены законодательством Республики Казахстан.

Вред, причиненный здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей, 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.

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

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

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

4. Материальная ответственность работника за причинение ущерба работодателю

Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, наступает в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан и актами работодателя.

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.

Работник обязан возместить прямой действительный ущерб, причиненный работодателю.

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.

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

Работодатель обязан создать работникам условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного им имущества.

Перечень должностей и работ, занимаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться договор о полной индивидуальной или коллективной (солидарной) материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работникам, а также типовой договор о полной материальной ответственности утверждаются актом работодателя.

Материальная ответственность в полном размере ущерба, причиненного работодателю, возлагается на работника в случаях:

- 1) необеспечения сохранности имущества и других ценностей, переданных работнику на основании письменного договора о принятии на себя полной материальной ответственности;
- 2) необеспечения сохранности имущества и других ценностей, полученных работником под отчет по разовому документу;
- 3) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсикоманического опьянения (их аналогов);
- 4) недостачи, умышленного уничтожения или умышленной порчи материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных работодателем работнику в пользование;
- 5) нарушения условия о неконкуренции, которое повлекло причинение ущерба для работодателя;
- 6) в иных случаях, оговоренных в трудовом договорах.

Отстранение от работы

1. В случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан, работодатель обязан отстранить работника от работы на основании актов соответствующих уполномоченных государственных органов.

2. Помимо случаев, предусмотренных в пункте 1, работодатель обязан отстранить от работы работника:

- 1) находящегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения (их аналогов) или употребившего в течение рабочего дня вещества, вызывающие такое опьянение;
- 2) не сдавшего экзамены по проверке знаний по вопросам безопасности и охраны труда или промышленной безопасности;
- 3) неиспользующего средства индивидуальной и (или) коллективной защиты, предоставленные работодателем;
- 4) не прошедшего медицинский осмотр либо предсменное медицинское освидетельствование, если они являются обязательными в соответствии с законодательством Республики Казахстан;
- 5) в случае утраты права работником на управление транспортным средством или других разрешений, необходимых для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;
- 6) если его действия или бездействие повлекли или могли повлечь за собой создание аварийной ситуации, нарушение правил охраны труда, пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте.

3. Работодатель имеет право отстранить от работы работника, не обеспечившего сохранность имущества и других ценностей, переданных работнику на основании письменного договора о принятии на себя полной материальной ответственности.

4. На период отстранения от работы работнику не сохраняется заработная плата и не выплачивается за счет средств работодателя пособие по временной нетрудоспособности.

5. Отстранение работника от работы осуществляется актом работодателя на срок до выяснения и (или) устранения причин, послуживших основанием для отстранения.

6. Заработная плата сохраняется за работником в случае его незаконного отстранения работодателем от работы.

Раздел 8 Оплата труда

1. Система оплаты труда работников определяется его трудовым вкладом в достижение конечного результата деятельности предприятия. Система оплаты труда регулируется налогами и при условии выполнения заданного объема работы максимальными размерами не ограничивается.

2. За основу для формирования фонда оплаты труда и исчисления должностных окладов принять положения и условия Приказа Министра здравоохранения и социального развития РК от 28 декабря 2015 года №1193, Постановление Правительства №495 от 10 июня 2016 года т.е. реестр должностей по категориям, коэффициенты, применяемые к базовому должностному окладу, для исчисления должностных окладов работников, квалифицированных и неквалифицированных рабочих.

3. Должностные оклады определять путем умножения соответствующих коэффициентов, утвержденных для исчисления их должностных окладов в зависимости от отнесения занимаемых должностей к категориям должностей и стажа по специальности, от присвоенных квалификационных разрядов (для рабочих) на размер базового должностного оклада (БДО), установленного Правительством РК на текущий год.

4. Коллективный договор определяет конкретные размеры доплат и надбавок за условия труда для работников всех категорий и должностей.

5. Порядок и условия исчисления стажа работы по специальности для работников организации определить в соответствии с Постановлением Правительства №495 от 10 июня 2016 года.

6. Специалистам здравоохранения, работающим в организации, а именно врачам, средним медицинским работникам, социальным работникам, психологам, провизорам и фармацевтам устанавливается повышенные на 25% оклады за работу в сельской местности.

7. Работникам, занятым на рабочих местах с неблагоприятными (тяжелыми и вредными, особо тяжелыми, особо вредными) условиями труда производится соответствующая доплата в размере 20-190% от базового должностного оклада в соответствии с Постановлением Правительства №495 от 10 июня 2016 года (перечень должностей и размер доплаты указан в приложении 2)

8. Работникам, занятым на местах с психоэмоциональными и физическими нагрузками доплату производить в размере 50-200% от базового должностного оклада в зависимости от фактической нагрузки на отдельные категории должностей (перечень должностей указан в приложении 3).

9. Всем штатным работникам (врачебному, среднему медицинскому, младшему и прочему персоналу) установлена доплата за особые условия труда в размере 10% от должностного оклада.

10. Работникам ежемесячно выдаются расчетные листки, отражающие составные части заработной платы, сведения об удержанных и перечисленных обязательных пенсионных взносах, подоходном налоге, а также об общей сумме денежных средств, подлежащих выплате.

11. Оплата труда за сверхурочную работу производится в полуторном размере исходя из часовой тарифной ставки с учетом всех доплат и надбавок за каждый час работы.

12. Оплату труда за работу в праздничные и выходные дни производить в полуторном в полуторном размере, исходя из часовой тарифной ставки работника с учетом всех доплат и надбавок за каждый час работы.

13. Оплату труда за работу в ночное время производить в полуторном размере исходя из часовой тарифной ставки работника с учетом доплаты за работу в сельской местности за каждый час работы.

14. 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, в размере до 50% от БДО.

15. При наличии финансовой возможности и отсутствии кредиторской задолженности специалистам экстренных служб (врачам хирургу, акушеру-гинекологу, анестезиологу-реаниматологу) в связи с производственной необходимостью оплачивать дежурство (ургентство) на дому за время, фактически проведенное на дежурстве на дому. Оплату производить путем издания акта работодателя на текущий период.

16. При наличии финансовых средств сохранить за врачами всех специальностей, специалистами высшего уровня квалификации, средними медицинскими и социальными работниками право на выплату пособия на оздоровление в размере должностного оклада. При этом пособие на оздоровление рассматривать как доход работника, облагаемый налогами в соответствии с п.2 ст.163 Налогового кодекса РК

17. Разрешить сотрудникам больницы в нерабочее время осуществлять внутреннее совместительство.

18.Руководитель имеет право устанавливать иные доплаты стимулирующего характера и должностные оклады работникам.

Министерством здравоохранения Республики Казахстан (далее – Министерство) заключено Отраслевое соглашение между Министерством, Республиканским общественным объединением «Отраслевой профессиональный союз работников системы здравоохранения «SENIM», Общественным объединением «Казахстанский отраслевой профессиональный союз работников здравоохранения «AQNIET», Республиканским общественным объединением «Отраслевой профсоюз работников медицины и смежной с ней отраслей «QazMed» и Национальной палатой здравоохранения на 2023 - 2025 годы (далее – Отраслевое соглашение), обеспечить выплату заработной платы работникам субъектов здравоохранения, финансируемым в рамках ГОБМП и в системе ОСМС, с применением поправочных коэффициентов к должностным окладам, установленным согласно постановлению Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года №1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет государственного бюджета, работников казенных предприятий» (далее - Постановление 1193), приказом Министра здравоохранения Республики Казахстан от 30 ноября 2020 года № КРДСМ-213/2020 «Об утверждении типовой системы оплаты труда работников государственных предприятий на праве хозяйственного ведения в области здравоохранения» для следующих категорий:

- специалисты высшего уровня квалификации (управленческий персонал блока А, основной персонал блока В1, В2) в размере 3,42 вместо 2,73 установленного постановлением Правительства РК от 31 декабря 2015 года № 1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий» (далее - Постановлением № 1193);
- специалисты высшего и среднего уровня квалификации (основной персонал блока В3, В4) в размере 2,34 вместо 2,05 установленного Постановлением № 1193.

Во исполнение поручения Президента РК от 1 сентября 2021 года по поэтапному повышению заработной платы немедицинских работников с 2022 по 2025 годы в Постановление № 1193 внесены дополнения, в части применения к должностным окладам работников поправочного коэффициента (с 1 января 2022 года в размере 1,23; с 1 января 2023 года в размере 1,45; с 1 января 2024 года в размере 1,71; с 1 января 2025 года в размере 2,0).

Для субъектов здравоохранения, финансируемых в рамках ГОБМП и в системе ОСМС, расходы доведены через увеличение тарифов на медицинские услуги.

При начислении заработной платы указанным категориям работников в соответствии со статьями 106,109,110 Трудового кодекса РК применить вышеуказанные коэффициенты. С 01 января 2023 года должностные оклады медицинским работникам исчисляются с учетом ранее присвоенных квалификационных категорий (далее свидетельств), выданных специалистам после 2015 года.

При наличии финансовой возможности и отсутствии кредиторской задолженности на 01 января текущего года должностные оклады медицинским работникам с истекшим сроком действия свидетельств о присвоении квалификационных категорий (далее свидетельств) исчисляются с учетом ранее присвоенных квалификационных категорий, выданных специалистам после 2015 года в случае добровольного подтверждения уровней квалификации.

Для исчисления оплаты по Постановлению 1193 по достижению уровня квалификации требуется:

- «вторая квалификационная категория» повышение квалификации в объеме не менее 5 кредитов (150 часов) и результаты неформального образования не менее 30 зачетных единиц (ЗЕ), рекомендательное письмо от профильной ассоциации (при наличии), непрерывный стаж не менее 5 лет;
- «первая квалификационная категория» повышение квалификации в объеме не менее 5 кредитов (150 часов) и результаты неформального образования не менее 60 зачетных единиц (ЗЕ), рекомендательное письмо от профильной ассоциации (при наличии), непрерывный стаж не менее 5 лет после достижения «второй квалификационной категории»;
- «высшая квалификационная категория» повышение квалификации в объеме не менее 5 кредитов (150 часов) и результаты неформального образования не менее 90 зачетных единиц (ЗЕ), рекомендательное письмо от профильной ассоциации (при наличии), непрерывный стаж не менее 5 лет после достижения «первой квалификационной категории».

В целях мотивации работников здравоохранения с непрофильным (немедицинским) образованием заработная плата устанавливается с применением стимулирующих надбавок к их должностным окладам исходя из финансовых возможностей предприятия.

Раздел 9.

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации

1. В соответствии с Трудовым Кодексом Республики Казахстан «Работодатель» обязуется планировать подготовки и переподготовки медицинских и фармацевтических кадров и прочего персонала в пределах своих полномочий с учетом потребности отрасли, расходы на повышение квалификации и переподготовку кадров исходя из принципов:

- обеспечения гарантированной законодательством возможности прохождения повышения квалификации и переподготовки;
- необходимости соответствия организации требованиям при лицензировании и аккредитации;
- развитие направлений клинической деятельности организации.

2. Исходя из вышеуказанных принципов «Работодатель» обязуется:

- 1) повышать квалификацию специалистов организации не реже 1 раза в 5 лет (ежегодный охват не менее 20%), в общем объеме не менее 120 часов для врачей и средних медицинских работников за последние 5 лет;
- 2) проводить обучение по приоритетным направлениям Государственной программы развития здравоохранения РК на 2020-2025 гг.
- 3) проводить переподготовку специалистов по направлениям, необходимым для совмещения должностей по смежным специальностям;
- 4) проводить переподготовку специалистов по направлениям, необходимым для расширения перечня оказываемых медицинских услуг;
- 5) проводить повышение квалификации специалистов с немедицинским образованием;
- 6) проводить переподготовку в случаях высвобождения работника в связи с сокращением численности штата или ликвидации организации;
- 7) **при направлении работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации** сохранять за работником место работы и заработную плату в размере должностного оклада;
- 8) планировать расходы на повышение квалификации с учетом затрат на командировочные расходы слушателей не более 30% средств, предусмотренных на указанные выше расходы.

3. Необходимость и объем обучения определяются **«Работодателем»**.

4. **«Работодатель»** проводит профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников:

- 1) непосредственно в организации (у работодателя);
 - 2) в организациях образования, реализующих образовательные программы технического и профессионального, послесреднего, высшего и послевузовского образования;
 - 3) в иных организациях, осуществляющих профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров.
5. **«Работодатель»** обязуется создавать работникам, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, условия для совмещения работы с обучением, предусмотренные Трудовым Кодексом, соглашениями, коллективным, трудовым договорами.
6. При направлении работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации между работником и **«Работодателем»** заключается договор обучения — письменное соглашение об условиях профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.
7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников по направлению **«Работодателя»** в организациях образования осуществляются за счет средств **«Работодателя»** или иных средств, не запрещенных законодательством Республики Казахстан, в соответствии с договором обучения.
8. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.
9. Работники, проходящие профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, по соглашению с работодателем могут освобождаться от работы либо выполнять работу на условиях неполного рабочего времени.
10. Работники, проходящие профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, пользуются гарантиями, предусмотренными настоящим Кодексом, коллективным, трудовым договорами.
11. По завершении профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации обучаемый обязан отработать у работодателя срок, согласованный сторонами в договоре обучения, от 3 до 7 лет (в зависимости от объема финансовых расходов **«Работодателя»** на обучение работника).
12. 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.

Раздел 10

Охрана труда и здоровья

В целях охраны труда, повышения уровня жизни и улучшения здоровья работников **«Работодатель»** обязуется:

1. Систематически информировать работников о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.
2. Соблюдать стандарты безопасности труда по объектам, а также разработать стандарт безопасности по объектам и оборудованию, не имеющим государственных и отраслевых стандартов. Контроль за точным соблюдением стандартов безопасности труда возлагается на службу техники безопасности предприятия (ответственное лицо определяется на основании акта работодателя).
3. Стороны согласились утвердить перечень производства, работ и профессий, с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) условиями труда, а также рабочие места,

- на которых выдается бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты (прилагается к коллективному договору).
4. Обеспечивать условия безопасности труда на рабочем месте, соответствующие требованиям государственных стандартов, правил по безопасности и охране труда.
 5. Создать работникам необходимые санитарно-гигиенические условия, снабжение их средствами профилактической обработки, моющими и дезинфицирующими средствами, медицинской аптечкой, лечебно-профилактическим питанием в соответствии с нормами, установленными уполномоченным государственным органом.
 6. Организовывать за счет средств предприятия проведение периодических медицинских осмотров и обследований работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.
 7. Проводить обучение, инструктирование, проверку знаний работников по вопросам безопасности и охраны труда за счет средств работодателя. Обеспечивать работников документами по безопасному ведению производственного процесса и работ.
 8. Предоставлять работникам и профсоюзному комитету достоверную информацию о характеристике рабочего места и территории организации, 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.
 9. 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.
 10. Осуществлять регистрацию, учет и анализ несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.
 11. Обеспечивать участие профсоюзного комитета в расследовании несчастных случаев на производстве в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан. Совместно с профсоюзным комитетом разрабатывать и осуществлять мероприятия по их предупреждению.
 12. Страховать ответственность за нанесение вреда здоровью и жизни работника при исполнении им трудовых обязанностей.
 13. Финансировать мероприятия по безопасности и охране труда за счет средств «Работодателя» и других источников, не запрещенных законодательством Республики Казахстан. Работники не несут расходов на эти цели.
 14. Сохранять среднюю заработную плату работнику на время приостановки работы организации из-за несоответствия требованиям по безопасности и охране труда.
 15. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещать нанесенный ему вред в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым Кодексом и гражданским законодательством Республики.
 16. Поощрять работников за создание благоприятных условий труда на рабочих местах, рационализаторские предложения по созданию безопасных условий труда.
 17. Беспрепятственно допускать представителей профкома общественных инспекторов по охране труда профсоюза для проведения проверок состояния безопасности, условий и охраны труда в организации и соблюдения законодательства Республики Казахстан о безопасности и охране труда, а также для расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
 18. Проводить с участием представителей профсоюзного комитета поэтапную аттестацию рабочих мест по условиям труда. Совместно с профсоюзным комитетом разрабатывать и осуществлять мероприятия по улучшению условий труда на рабочем месте.
 19. Привлекать представителей профкома (техническую инспекцию труда профсоюза) к участию в комиссиях по приемке в эксплуатацию объектов здравоохранения.
 20. Принимать меры по медико-санитарному обслуживанию работников.

21. На паритетных началах совместно с профкомом участвовать в рассмотрении споров, связанных с нарушением трудового законодательства, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и оплатой труда.

Раздел 11

Гарантии в области занятости

В вопросах занятости стороны пришли к соглашению:

1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизации, сокращения штатной численности и работников рассматривать с участием **«Профкома»**.
2. В случае ликвидации организации, сокращения численности или штата работников письменно предупредить работника о расторжении трудового договора за один месяц.
3. В случае изменения условий труда письменно предупредить работника и профсоюзный комитет не позднее чем за один месяц.
4. При реконструкции организации обеспечить участие профсоюзного комитета в разработке мероприятий, учитывающих баланс интересов организации и работников.
5. Продолжать трудовые отношения с работниками без изменений в случаях изменения наименования, ведомственной принадлежности, смены собственника имущества или реорганизации предприятия.
6. Если по истечении срока трудового договора трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, признать действие договора продолженным на неопределенный срок.
7. 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.
8. Включить представителя профкома в состав аттестационной комиссии.
9. При сокращении численности работников, несоответствии работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, а также отказе работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда, расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза производится с учетом мотивированного мнения органа профсоюза в порядке, предусмотренном коллективным договором.
10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя из-за несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации проводить на основании решения аттестационной комиссии, в состав которой должен входить представитель работников.
11. Не допускать прекращения трудового договора в период временной нетрудоспособности работника (в том числе по беременности и родам) и отпуска.
12. Совместно с профкомом ежегодно определять необходимый объем профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников организации.
13. Принять меры по содействию занятости. В этих целях:
 - предлагать освобождающиеся рабочие места в первую очередь работниками своей организации с учетом их специальности и квалификации;
 - одновременно с предупреждением работников о предстоящем увольнении подбирать 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, свободное от работы время (не менее 2 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.

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.

Условия для выплаты материальной помощи членам Профсоюза:

Материальная помощь может быть оказана нуждающемуся члену профсоюза при условии, что он является членом профсоюзной организации, имеет общий профсоюзный стаж не менее 1 года.

Материальная помощь может предоставляться члену профсоюза один раз в календарный год.

В исключительных случаях (смерть близких родственников, операции, пожар или стихийные бедствия) материальная помощь может быть оказана по нескольким критериям.

Размер материальной помощи устанавливает первичная профсоюзная организации.

Профсоюзный комитет имеет право пересматривать размеры выплат. Материальной помощи в течение года в сторону ее увеличения или снижения исходя из финансовых возможностей профсоюзной организации

Оказание материальной помощи члену Профсоюза осуществляется из средств первичной профсоюзной организации.

В исключительных случаях, по решению Исполнительного комитета филиала принимается решение об оказании материальной, благотворительной помощи за счет средств Костанайского областного филиала.

Оказание материальной помощи члену Профсоюза может осуществляться в следующих случаях:

- 1) Смерти члена Профсоюза при исполнении служебных обязанностей (оказание помощи проводится близкому родственнику (супругу, родителям, детям) - до 25 МРП.
- 2) Погребение близких родственников (супруг, супруга, родители, дети) – 8 МРП.
- 3) Рождение ребенка – 7 МРП.
- 4) Юбилейной даты (50, 60 лет, выход на пенсию)- 20 тыс тенге;
- 5) Лечения работника, требующего дополнительных финансовых затрат (стационарное или амбулаторное лечение более 10-ти календарных дней, за исключением получения медицинской помощи в частных лечебных учреждениях, санаторно-курортное лечение)- до 5 МРП.
- 6) Санаторно-курортное лечение (Сайрам, Сосновый Бор, Карабаева – 25% от стоимости путевки).
- 7) Причинение имущественного вреда работнику вследствие стихийных бедствии (пожар, наводнение, землетрясение и другие) - до 25 МРП.
- 8) Трудная жизненная ситуация, требующая материальных затрат.

Порядок утверждения и выплаты материальной помощи членам Профсоюза.

Оказание материальной помощи членам Профсоюза производится согласно представленным документам:

1. Заявления члена Профсоюза об оказании материальной помощи на имя председателя ППО;
2. Копии всех подтверждающих документов (счет, чек или другой документ, подтверждающий расходы на медицинские услуги, при рождении ребенка – свидетельство о рождении, при смерти члена профсоюза или его близких – копию свидетельства о смерти. На оздоровление в санаториях – акт выполненных работ, счет фактура, чек оплаты услуг); по случаю пожара, кражи и других стихийных бедствий – документ, подтверждающий факт чрезвычайного события, ущерба.
3. Копия удостоверения личности на члена Профсоюза;

Решение об оказании материальной помощи члену Профсоюза принимается на заседании ППО.

Раздел 12

Обеспечение социальных гарантий работникам организации.

1. «Работодатель» обязуется:

1. Осуществлять обязательное социальное и медицинское страхование работников.
2. Страховать гражданско-правовую ответственность за причинение вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей.
3. Удерживать и ежемесячно перечислять в накопительные пенсионные фонды до удержания подоходного налога средства из доходов работников по ставке пенсионных взносов, в порядке и сроках, определяемых законодательством РК.
4. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работника для оформления пенсии.
5. Предупреждать работника о вредных (особо вредных) и (или) опасных условиях труда и возможности профессионального заболевания.
6. Обеспечить сохранность и сдачу в государственный архив документов, подтверждающих трудовую деятельность работников, и сведения об удержании и отчислении денежных средств на их пенсионное обеспечение.
7. Сохранять за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату:
 - на время прохождения им за счет средств работодателя периодических медицинских осмотров - донорам на время обследования и сдачи крови;
 - на время командировки работника продолжительностью не более 3-х дней без учета времени в пути;
 - при продолжительности командировки более 3-х дней без учета времени в пути сохранять за работником место работы и заработную плату в размере одного должностного оклада.
8. Работникам, направляемым работодателем в командировки, в том числе для переподготовки и повышения квалификации в соответствии с Постановлением Правительства РК №1428 от 22 сентября 2000 года:
 - суточные за календарные дни нахождения в командировке из расчета 2МРП в сутки;
 - расходы по проезду к месту командирования и обратно к месту постоянной работы;
 - расходы по найму жилого помещения из расчета не менее 1МРП в сутки.
9. Своевременно производить компенсационные выплаты в связи с потерей работы в размере среднемесячной заработной платы в следующих случаях:
 - при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае ликвидации либо прекращения деятельности работодателя;
 - при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае сокращения численности или штата работников;
 - выплату социальных пособий по временной нетрудоспособности производить в соответствии с нормативными правовыми актами;
 - в случае если временная нетрудоспособность связана с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, то социальное пособие выплачивается в размере 100 % средней заработной платы с первого дня наступления нетрудоспособности до выхода на работу или установления инвалидности;
 - во всех остальных случаях социальное пособие выплачивается из расчета среднемесячной заработной платы, но не больше десятикратной величины месячного расчетного показателя.
10. Трудоустраивать работников, восстановивших трудоспособность после производственной травмы или профзаболевания.
11. В случае сообщения работодателем недостоверной информации об условиях труда при заключении трудового договора либо нарушения им трудового законодательства Республики Казахстан, условий трудового, коллективного договоров производится компенсационная выплата работнику в размере средней заработной платы за три месяца при расторжении трудового договора по инициативе работника.

Раздел 13

Обеспечение условий для деятельности выборного профсоюзного органа.

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

Работодатель:

1. Признает «Профком» единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.
2. Рассматривает предложения профсоюзного комитета, ведет коллективные переговоры в порядке, установленном Трудовым Кодексом РК, заключает коллективный договор.
3. Предоставляет профсоюзному комитету полную и достоверную информацию по вопросам, связанным с защитой прав членов профсоюза, а также информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров и контроля за их выполнением.
4. Признает право «Профкома», общественного инспектора по охране труда, избираемого профкомом, на осуществление общественного контроля в области безопасности и охраны труда в организации.
5. Признает право «Профкома» осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в организации.
6. В целях создания условий для деятельности предоставить профкому в бесплатное пользование оборудованное помещение, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и др. средства связи (телефон, Интернет), транспорт (по согласованному графику), организовать за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники.
7. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, удерживать и перечислять членские профсоюзные взносы из заработной платы членов профсоюза в размере 1% от должностного оклада на банковские реквизиты, указанные в настоящем коллективном договоре.
8. По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, изъявивших желание присоединиться к коллективному договору, работодатель перечисляет денежные средства из их заработной платы. Условия для перечисления определяются по договору между работником и профкомом.
9. Освобождать членов «Профкома», уполномоченных 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 конференции и съездов, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза с сохранением средней заработной платы.
10. Признает, что председатель профсоюзной организации и члены профсоюзного комитета не могут быть уволены с работы по инициативе администрации, кроме случаев полной ликвидации предприятия, а также подвергнуты дисциплинарному взысканию или переведены на другую работу без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

Раздел 14

Контроль над исполнением условий коллективного договора

1. Контроль над исполнением условий настоящего коллективного договора осуществляет Комиссия по осуществлению контроля над выполнением условий коллективного договора и разработке предложения по его дополнению и изменению. В состав комиссии входят на паритетной основе представители «Работодателя» и «Профкома».

Ответственность сторон за выполнение коллективного договора

2. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

3. При структурной перестройке предприятия, в целях обеспечения конкурентоспособности предприятия, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения в порядке установленном действующим законодательством Республики Казахстан.
4. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством для его заключения.
5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.
6. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.
7. 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 среднего заработка за счет предприятия на срок не более трех месяцев в течение года.
8. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательств по коллективному договору.
9. 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
10. приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.
11. Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора не прибегать к локаутам (массовым увольнениям).
12. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.
13. Представитель работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.
14. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.
15. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.
16. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан.
17. Действие коллективного договора распространяется на работников, от имени которых подписан коллективный договор.

Перечень должностей, которым предоставляется дополнительный трудовой отпуск за работу на тяжелых (особо тяжелых) физических работах и работах с вредными (особо вредными) и опасными (особо опасными) условиями труда

Наименование должностей	ПДО * - до	ПСР **
-------------------------	---------------	--------

*) - Продолжительность дополнительного отпуска(в календарных днях)
**) - Продолжительность сокращенного рабочего времени(часов в неделю)

1.Физиотерапевтические кабинеты

Медицинская сестра по массажу 12

2.Стоматологические поликлиники, отделения и кабинеты

Врач-стоматолог, врач - стоматолог-протезист,
врач-стоматолог-ортодонт, зубной врач, зубной техник 12

3.Станции (отделения) скорой и неотложной помощи и отделения выездной экстренной и консультативной медицинской помощи

Фельдшер или медицинская сестра по приему вызовов
и передаче их выездной бригаде (диспетчер) 12

Водитель автомобиля 6

3.Общие профессии медицинских работников организаций здравоохранения

Врач, средний и младший медицинский персонал хирургических отделений и палат
всех профилей в стационарах 12

Врач анестезиолог-реаниматолог, медицинская сестра-анестезист,
а также врач и средний медицинский персонал
(кроме врача-лаборанта, старшей медицинской сестры и
лаборанта отделений (групп) анестезиологии-реанимации и палат
для реанимации и интенсивной терапии) 18

Врач-участковый терапевт, врач общей практики (семейный врач),
врач-педиатр, врач-онколог; врач - акушер-гинеколог стационара,
врач- невропатолог; врач здравпункта и медпункта (кроме врачей
стоматологов и зубных врачей), врач участковый терапевт
цехового врачебного участка; врач-терапевт подростковый;
врач кабинета антирабических прививок; врач- заведующий
отделением, отделом, лабораторией, кабинетом, покоем;
врач-терапевт участковой и районной (сельского района)
больницы, амбулатории в сельской местности, а также
врач госпиталя, лазарета, медсанбата и медсанроты,
расположенных в районных центрах и населенных
пунктах, относящихся к сельской местности 12

Акушерка, работающая в стационаре родильного дома,
родильного отделения (палаты), родового отделения
(палаты) и отделения (палаты) патологии беременных,
акушерка медпункта, лазарета, фельдшерско-акушерского пункта;
фельдшер воинской части, работающий на самостоятельном
участке и выполняющий функции фельдшера фельдшерского пункта 12

Средний и младший медицинский персонал детских стационаров
(отделений, палат и групп) учреждении здравоохранения 12 40

Младший медицинский персонал организаций здравоохранения	12	
Средний медицинский персонал организаций здравоохранения	12	
Дезинфектор, занятый на очаговой, камерной и профилактической дезинфекции, дезинфекции, дератизации в лечебно-профилактических учреждениях	12	
Медицинская сестра (диетическая) и санитарка молочной кухни, работающие у плиты и автоклавов	12	
4. Рентгеновское излучение		
Работники, непосредственно занятые на рентгенодиагностике, флюорографии, на ротационной рентгенотерапевтической установке с визуальным контролем	18	36
Работники, непосредственно занятые на ультразвуковой диагностике с визуальным контролем	16	30
Повар, постоянно работающий у плиты	6	
Работники, постоянно работающие на вычислительных, персональных электронно-вычислительных машинах, а также компьютерщик, оператор, оператор ПЭВМ, инженеры-программисты	6	

Перечень должностей, которым выплачивается доплата за работу на тяжелых (особо тяжелых) физических работах и работах с вредными (особо вредными) и опасными (особо опасными) условиями труда

№ п/п	Наименование должности	Размер доплаты, %
1	Фельдшер-лаборант по бакскопии	20
2	Медсестра кабинета дерматовенеролога	20
3	Фельдшер-психиатр	20
4	Рентген- лаборант	100
5	Медсестра по эндоскопии	20
6	Медсестра кабинета физиотерапии	20
7	Медсестра для обслуживания новорожденных родильного отделения	20
8	Врач, медсестра кабинета переливания крови	20
9	Медсестра по ЭКГ	20
10	Медсестра постовая инфекционного отделения	20
11	Санитарка постовая инфекционного отделения	20
12	Фельдшера отделения скорой помощи	22
13	Врач анестезиолог-реаниматолог	20
14	Врач трансфузиолог, невропатолог, онколог,	20
15	Работники клинической лаборатории	20
16	Медсестра стерилизационного отделения	20
17	Медсестра - анестезистка	20
18	Врач фтизиатр, участковая медсестра фтизиатра, фтизиопедиатра, химизатор, медсестра по забору мокроты	190
19	Уборщицам (санитаркам) стационарных отделений использующим дезинфицирующие средства при работе и уборке туалетов	20
20	Работники, постоянно работающие на вычислительных, персональных электронно-вычислительных машинах	20
21	Медсестра процедурного кабинета	20
22	Медсестра кабинета хирурга, онколога, КИЗ,	20
23	Санитарка лаборатории по бакскопии	190
24	Дезинфектор	20

Перечень должностей, которым выплачивается доплата за психоэмоциональные и физические нагрузки

№ п/п	Наименование должности	Размер доплаты, %	Примечание
1	Медсестра отделения участковой службы	150	
2	Врач акушер-гинеколог родильного отделения	150	
3	Врач хирург хирургического отделения	150	
4	Врач анестезиолог-реаниматолог	150	
5	Операционная медсестра	100	Оплата почасовая за фактическую нагрузку
6	Акушерка родильного отделения	100	Оплата почасовая за фактическую нагрузку
7	Медсестра анестезистка	100	Оплата почасовая за фактическую нагрузку
8	Медсестра по уходу за новорожденным родильного отделения	100	Оплата почасовая за фактическую нагрузку
9	Медсестра постовая хирургического отделения	50	
10	Врач хирург, онколог, офтальмолог, отоларинголог, стоматолог, акушер-гинеколог поликлиники	80	
11	Медсестра кабинета хирурга, онколога, офтальмолога, отоларинголога, стоматолога, акушера-гинеколога	50	
12	Врач участковый терапевт, участковый педиатр, врач общей практики	200	
13	Средний медицинский персонал медицинских, фельдшерско-акушерских пунктов, врачебных амбулаторий	150	
14	Врач скорой и неотложной медицинской помощи	120	
15	Фельдшер отделения скорой и неотложной помощи	100	
16	Водители скорой помощи	100	
17	Медсестра по эндоскопии	50	