

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 1. 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 трудового законодательства РК, иных актов, содержащих нормы трудового права, отраслевого тарифного соглашения и настоящего договора. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Казахстан, Законом «О профессиональных союзах», Генеральным соглашением между Правительством Республики Казахстан, Республиканским объединением работников и Республиканскими объединениями работодателей и другими законодательными и нормативными актами, действующими на территории Республики Казахстан. Коллективный договор предусматривает, с одной стороны, обязательства работодателя по решению трудовых и социально-экономических вопросов работников, с другой стороны – обязательства трудового коллектива по обеспечению прав и интересов администрации. 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: ГКП 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 решать 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 вносить на комиссию по осуществлению контроля за ходом выполнения Коллективного договора предложения об изменениях и дополнениях, которые не создают препятствий для выполнения уже принятых сторонами обязательств. Окончательное решение принимается совместным

постановлением работодателя и профкома. Выполнение коллективного договора рассматривается на собрании (конференции) 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 представить 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 в сроки, установленные коллективным договором;
- 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 и членов их семей; - осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- при принятии решений по социально-трудовым вопросам работодатель предварительно согласовывает их с профкомом 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 правовых, 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, Правил 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;

- содействовать в приобретении путевок в санатории работникам, членам отраслевого профсоюза, нуждающимся в санаторно-курортном лечении по медицинским показаниям;

- принимать участие в организации и проведении спортивных и культурно-массовых мероприятий;

- содействовать укреплению трудовой дисциплины в организации;

- предоставлять членам отраслевого профсоюза бесплатные консультации и правовую помощь по вопросам трудового законодательства;

- совместно с Работодателем обеспечить работу комиссий:

1) для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора в соответствии с требованиями ст.156 Трудового Кодекса РК.

2) согласительной по рассмотрению трудовых споров в соответствии с требованиями ст.159 Трудового Кодекса РК.

3) примирительной по рассмотрению трудовых споров в соответствии с требованиями ст.165 Трудового Кодекса РК.

4) по расследованию несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью в соответствии с требованиями ст.159 Трудового Кодекса РК.

5) 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 на переговорах с Работодателем при решении трудовых конфликтов в рамках согласительной и примирительной комиссии.

- содействовать предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в Коллективный договор.

4.10. Работник организации обязан:

- обеспечить выполнение трудовых обязанностей, возложенных на них должностными инструкциями;

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

- 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, внутренними 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, здоровые, 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.

Раздел 2. Трудовые отношения и трудовой договор

2.1. Трудовые отношения – отношения между работником и работодателем, возникающие для осуществления прав и обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя. (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 профком пришли к соглашению, что при заключении с работником трудового договора на определенный срок данный 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 продленным на тот же срок, на который был ранее заключен, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2 статьи 51 настоящего Кодекса. Количество продлений срока трудового договора, заключенного на определенный срок не менее одного года, не может превышать двух раз.

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

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

ограничения, предусмотренного частью четвертой подпункта 2) пункта 1., ст. 30 ТК РК.

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, имеющих 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;
- применить 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 в порядке, предусмотренных трудовым законодательством РК.

2.8. Стороны договорились:

- при определении видов, размеров, объема льгот, компенсаций, гарантий прав работников — членов отраслевого профсоюза, в настоящем

7

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 необеспечение 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 установленной 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 предоставлением 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 дополнительный ежегодный трудовой отпуск.

На основании Приказа 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»:

- рентгенологический, флюорографический кабинеты продолжительность недельный нормы 30 часов продолжительность рабочей смены 6 часов. младший медицинский персонал продолжительность недельный нормы 36 часов, продолжительность рабочей смены 7 часов 12 минут.

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

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

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

- внутрибольничная аптека, продолжительность недельный нормы 36 часов продолжительность рабочей смены 7 часов 12 минут, младший медицинский персонал продолжительность недельный нормы 40 часов, продолжительность рабочей смены 8 часов.

- туберкулезный кабинет, продолжительность недельный нормы 36 часов продолжительность рабочей смены 7 часов 12 минут.

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

- работники морга, продолжительность недельный нормы 30 часов продолжительность рабочей смены 6 часов.

- дезинфектор, продолжительность недельный нормы 36 часов, продолжительность рабочей смены 7 часов 12 минут.

Предоставлять всем работникам организации ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск продолжительностью не менее 30 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, перечня тяжелых работ, работ

11

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». Предоставить дополнительный оплачиваемый трудовой отпуск 12 к.д. работникам администрации.

Предоставлять работникам, ранее относившимся к категории гражданских служащих, являющимися 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. продолжительностью 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, не достигших восемнадцатилетнего возраста – ст. 69 ТК РК; работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда – (п.2 ст. 69 ТК РК); инвалидов первой и второй групп –(п.3 ст.69 ТК РК); (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, предоставившие 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 следующих случаев:

- а) при производстве работ, необходимых для обороны страны;
- б) при предотвращении чрезвычайных ситуаций, стихийного бедствия, производственной аварии или немедленного устранения их последствий;
- в) для устранения иных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование водоснабжения, газоснабжения, теплоснабжения, энергоснабжения и других систем жизнеобеспечения, нарушающих нормальное их функционирование;

в) для продолжения работы при неявке сменяющегося работника, если работа не допускает 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 договорами.

4.2. Работникам, работающим в режиме пятидневной рабочей недели, предоставляются два дня отдыха в неделю. Дни отдыха работников, занятых в непрерывном производстве или на производствах, остановка 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 следующих 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 приема пищи, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем каждые три часа работы следующей продолжительности:

– одного ребенка, – каждый перерыв не менее тридцати минут;

14

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 погрузочно-разгрузочных работах, специальные перерывы для обогрева либо охлаждения и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева, охлаждения и отдыха работников (ст.82 ТК РК) (перечень прилагается).

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

4.7. Гражданским служащим, содержащимся за счет государственного бюджета, представляется основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск продолжительностью не менее тридцати календарных дней с выплатой пособия по оздоровлению в размере должностного оклада (п.10 ст.139 ТК РК). Сохранить за работниками государственных предприятий, изменивших организационно-правовую форму на «предприятие с правом хозяйственного ведения», а также переданных в доверительное управление, право на предоставление основного оплачиваемого трудового отпуска продолжительностью не менее тридцати календарных дней с выплатой пособия на оздоровление 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. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определять ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения работников, либо устанавливается вне графика отпусков по соглашению сторон. В случае изменения графика отпусков в связи с производственной необходимостью работодатель обязан уведомлять работника об этом не менее чем за две недели до начала трудового отпуска (п. 2 ст.93 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 рабочего года или в следующем рабочем году в любое время либо присоединяется к оплачиваемому ежегодному

трудоуому отпуску за следующий рабочий год, либо выплачивается компенсация за дни неиспользованной части отпуска. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск переноситься полностью или в его части в случае временной нетрудоспособности, наступившей в период отпуска, со дня подачи заявления работника о прерывании отпуска, и присоединен к трудовому отпуску за следующий рабочий год или предоставлен по просьбе работника 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, дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск 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;

- рождении 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 – 1 класса) предоставляется однодневный оплачиваемый отпуск 1 сентября.

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

Раздел 5 Оплата труда

5. Работодатель обязуется:

5.1. Производить разработку, 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 её 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 подлежит отработанное и неотработанное работником время. При этом отдельно учитывается время сверхурочных работ, работы в ночное время, выходные, праздничные дни, дни командировок. (ст. 79 ТК РК).

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

5.12. Оплату дежурств по больнице производить 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 производить в полуторном размере. (п. 4 ст.77 ТК РК)

5.13. Оплату дежурств на дому производить имеющим составам врачей, СМР, младшим персоналом для оказания экстренной и неотложной помощи производить следующим образом, время, затраченное дежурство 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 производить в пределах фонда заработной платы за счет ставок специалистов экстренной службы и свободных ставок.

5.14. Оплату 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 производить 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 утвержденным Постановлением Правительства Республики Казахстан «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного

бюджета, работников казенных предприятий» от 31 декабря 2015 года 1193.

5.18. Устанавливать стимулирующие надбавки к должностным окладам немедицинских 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 дополнительную оплату труда, распределив его следующим образом:

до 25% - медицинскому персоналу отделений:

до 15% - хозяйственно-управленческому аппарату.

При этом денежные средства, направленные на дополнительную оплату труда медицинского персонала, распределить 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 сотрудникам, награжденным знаком «Денсаулық сақтау ісінің үздігі», нагрудным знаком «Қазақстан Республикасы денсаулық сақтау қызметкерлері кәсіподағының үздігіне».

5.21. Руководитель предприятия вправе в рамках действующего законодательства РК своим приказом, с учётом 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 полуторном размере

20 7

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

1) Оплата труда за работу во время дежурств, выполняемых по графикам сменности работниками Предприятия сверх месячной нормы рабочего времени, оплачивается не ниже чем в полуторном размере, исходя из тарифной ставки* (часовой оплаты работника, рассчитанной из его должностного оклада) работника;

2) Для медицинского персонала Предприятия могут вводиться дежурства на дому. Дежурство на дому осуществляется как в пределах баланса рабочего времени, соответствующих работников за учетный период, так и за пределами нормы рабочего времени, в соответствии с утвержденным графиком сменности работы. Время, затраченное на дежурства на дому, выполняемый как в дневное, так и ночное время. Оплату производить за фактические выезды (за время пребывания в МО) в выходные, праздничное и ночное время производится в полуторном размере тарифной ставки, в дневное время в одинарном размере тарифной ставки от (часовой оплаты работника, рассчитанного из его должностного оклада) за каждый час работы;

3) Дополнительная оплата за совмещение должностей (расширение зон обслуживания) и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Работникам Предприятия, выполняющим наряду со своей основной работы, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, устанавливается доплата от 3 дней и более.

Размер доплат устанавливается приказом руководителя Предприятия, в размере не более 50% от должностного оклада (тарифной ставки) работника по совмещаемой должности, который зависит от фактической нагрузки, объема и качества по совмещаемой должности, осуществляется по фактически выполненному объему услуг (по стационару – по пролеченным больным; по поликлинике – по количеству выполненных посещений и услуг) согласно единой информационных медицинских программы АИС и КМИС. Приложение №17,18.

4) Доплаты работникам, занятым на тяжелых (особо тяжелых) физических работах и работах с вредными (особо вредными) и опасными (особо опасными) условиями труда - 20% от базового должностного оклада –палата ПИТ, кабинет физиотерапевтический, лаборатория, дерматовенерологический, инфекционного кабинета, эндоскопический кабинет

- 60% от базового должностного оклада работникам УЗИ кабинета, патологоанатомическое отделение

- 100% от базового должностного оклада работникам рентген кабинета, флюорокабинета;

- 22% от базового должностного оклада работникам, психиатрический кабинет, наркологический кабинет,

- 190% от базового должностного оклада работникам туберкулезного кабинета,

- 60% от должностного оклада - за лечение и непосредственное обслуживание больных СПИД и ВИЧ - инфицированных выплачивается пропорционально за фактически отработанные часы.

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

6) Доплата за психоэмоциональные и физические нагрузки оказывающим стационарную медицинскую помощь:

-специалистам хирургического и акушерского - гинекологического профиля, оказывающих стационарную медицинскую помощь врачам -150% от БДО (общий хирург, акушер-гинеколог, трансфузиолог, неонатолог, онколог-хирургу, травматологу, офтальмологу, оториноларингологу, урологу, маммологу, стоматологу, проктологу, врач рентген хирург, ангиохирург, нейрохирург, кардиохирург, кардиореаниматолог, анестезиолог-реаниматолог, патологоанатому)

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

санитаркам палаты интенсивной терапии – 20% от БДО;

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, онкологу-хирург, травматологу, офтальмологу, отоларингологу, маммологу, стоматологу);

среднему медицинскому персоналу: медицинским сестрам хирургического профиля - 50% от БДО (хирургической, акушерке, травматологической, маммологической, офтальмологической, стоматологической, отоларингической,);

- специалистам организаций первичной медико- санитарной помощи:

врачи участковые терапевты и педиатры, врачи общей практики врачебных амбулаторий, отделения участковой службы поликлиники , расположенных на селе 200 % БДО ;

- врачи участковые терапевты и педиатры, врачи общей практики врачебных амбулаторий, отделения участковой службы поликлиники , расположенных в городе 150 % БДО;

- средний медицинский персонал : медицинская сестра участковая, медицинская сестра общей практики, фельдшер, акушерка, медицинская сестра медицинских пунктов, врачебных амбулаторий, отделения 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) Доплата врачам за выполнение функции заведующего отделений (кабинетов), -50% от БДО в порядке, установленном типовыми штатными нормативами.

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

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

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

12) Доплата работникам, занятым на тяжелых (особо тяжелых) физических работах с вредными (особо вредными) и опасными (особо опасными) условиями труда - специалистам, служащим и рабочим - 30% от БДО.

13) Доплаты уборщикам:

производственных и служебных помещений, использующим дезинфицирующие средства - 20% от БДО;

при уборке туалетов с использованием дезинфицирующих средств - 30% от БДО;

14) Доплата водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов, имеющим классную квалификацию:

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

водитель 2 класса (при наличии категории В, С, Е или В, С, Д или Д и Е) - 20% от БДО.

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

16) Оплату категорий прочего персонала

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 медицинские услуги в рамках гарантированного объема бесплатной медицинской помощи и в системе обязательного социального медицинского страхования», которые определяют порядок поощрения работников субъекта здравоохранения, оказывающих медицинские услуги в рамках гарантированного объема бесплатной медицинской помощи и в системе обязательного социального медицинского страхования.

27

Конечный результат деятельности оценивается на основании индикаторов ,
утвержденных приказом МЗРК №52 от 7 февраля 2018 года «О внесении

приказа МЗРК от 26 ноября 2009 года №801 « Об утверждении Методики
формирования тарифов на медицинские услуги, предоставляемые в рамках
ОСМП, финансируемой из республиканского бюджета».

6.4. Привлекать профсоюз к:

проверке и установлению норм нагрузки конкретных работников;
проведению анализа достигнутого уровня оплаты труда и результатов финансово-
хозяйственной деятельности.

Раздел 6 Охрана труда и здоровья

6. Работодатель обязуется:

6.1. Работодатель обязан организовать обучение и проверку знаний по
вопросам безопасности и охране труда руководящих работников и лиц,
несущих ответственность за обеспечение безопасности и охране труда, периодически не
реже одного раза в три года в организациях, осуществляющих повышение
квалификации кадров, в порядке, установленном уполномоченным органом
по труду, согласно списку, утвержденному актом работодателя (п. 3 ст. 182
ТК РК). Создать работникам необходимые санитарно - гигиенические
условия, обеспечить выдачу и ремонт специальной одежды и обуви
работникам, снабжение их средствами профилактической обработки,
моющими и дезинфицирующими средствами, медицинской аптечкой,
молоком 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).

6.2. 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 изменениями 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 охране 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 работника 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.1 ст.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 соблюдения законодательства Республики Казахстан, а также для расследования 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 подразделения (вычислительные центры, ремонтно-мастерские, автогараж, 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.

6.16. 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 представителей создается производственный совет по безопасности и охране труда. В его состав на паритетной основе входят представители работодателя, представители 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), сокращении 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 течении последнего рабочего дня (смены) письменно не уведомила о прекращении трудовых отношений, он считается продленным на тот же срок, на который был ранее заключен, за исключением случаев, предусмотренных п.2 ст.51 ТК РК (п.1 ст. 30 ТК РК).

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 служб безопасности и охраны труда и представитель 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 необходимый объем профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников организации.

7.11. Обеспечивать работникам профессиональную подготовку, переподготовку и повышение их квалификации непосредственно в организации, в организациях образования, реализующих образовательные программы технического и профессионального, после среднего, высшего и послевузовского образования или в иных организациях, осуществляющих профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации обучаемых по направлению работодателя осуществляется за счет средств 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 компенсационные 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 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 её 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 работникам 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, определяемом 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). 8.8. 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);

- донорам 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 утвержденному 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, утвержденном уполномоченным органом в области здравоохранения и выплачиваются с первого дня нетрудоспособности до дня восстановления трудоспособности или до установления инвалидности в соответствии с законодательством РК.

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 договоров 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 Обеспечения 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:

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

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

9.3. Предоставлять профкому в бесплатное пользование помещение, оборудованное телефонной связью, компьютером, обеспечивать уборку помещения, а также предоставлять возможность для разовых услуг по использованию транспортом, 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, автогараж, 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, изъявивших желание 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 выборных 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 профессиональных союзах»).

Раздел 10

Контроль за исполнением коллективного договора

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

Приложение:

1. Правила внутреннего распорядка.
2. Отраслевое соглашение между Министерством здравоохранения Республики Казахстан, Казахстанским отраслевым профессиональным союзом работников здравоохранения и Национальной 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».

Главный врач
ГКП на ПХВ «Аккольская центральная
районная больница»
при управлении здравоохранения
Акмолинской области



Жунусов Б.Г.

Председатель общественного
объединения
«Профессиональный союз
работников ГКП на ПХВ
«Аккольская центральная
районная больница»
при управлении
здравоохранения
Акмолинской области»
Пахомова Н.А.



Зарегистрировано
под № 16.01.2018

