

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГКП на ПХВ «Жамбылский областной центр психического здоровья управления
здравоохранения акимата Жамбылской области»

на 2026 – 2028 годы

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ЕҢБЕК ЖӘНЕ ХАЛЫҚТЫ
ОҚУАЛЫҚ ҚОРҒАУ МИНИСТРЛІГІ МЕМЛЕКЕТТІК ЕҢБЕК
ИНСПЕКЦИЯСЫ КОМИТЕТІНІҢ ЖАМБЫЛ ОБЛЫСЫ БОЯМЫША
ДЕПАРТАМЕНТІ РММ

ТРКЕУ № 160-37

20 26 09 04

Мемлекеттік еңбек инспекторы _____
(Аты)

Работодатель:

Главный врач
ГКП на ПХВ «Жамбылский областной
центр психического здоровья
УЗАЖО



Представитель коллектива

Первичная профсоюзная организация
в лице председателя



1. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Центре и устанавливающим взаимные обязательства работодателя и работников в лице их представителей по вопросам условий труда, занятости, оплаты труда, социальных гарантий и иных вопросов, определяемых сторонами.

2. Настоящий коллективный договор предусматривает, со стороны Работодателя — обязательства Центра по решению вопросов в сфере труда, занятости, оплаты труда, социальных гарантий и иных социально-экономических вопросов работников, со стороны Работников — обязательства трудового коллектива по соблюдению трудовой дисциплины, обеспечению качественного выполнения трудовых обязанностей, защите прав и законных интересов Центра, а также выполнению производственных задач.

3. В соответствии со статьей 156 Трудового кодекса Республики Казахстан настоящий коллективный договор регулирует социально-трудовые отношения в Центре и заключается между Работодателем в лице его уполномоченных представителей и Работниками в лице их представителей в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

2. Стороны коллективного договора

1. Настоящий коллективный договор на 2026-2028 гг. (далее – Договор) заключен между Работодателем ГКП на ПХВ «Жамбылский областной центр психического здоровья УЗАЖО» - далее «Центр» в лице главного врача Жетисбаева С.Д., действующего на основании Устава (далее «Работодатель») и коллектив работников Центра, именуемый в дальнейшем «Работники», от имени которых выступает Первичная профсоюзная организация ГКП на ПХВ «Жамбылский областной центр психического здоровья УЗАЖО», являющаяся внутренней структурой филиала РОО «Отраслевой профессиональный союз работников медицины и смежной с ней отраслей «QazMed» по Жамбылской области, в лице ее председателя Малдыбаевой М.З, далее - Профком), действующая на основании Положения о РОО «Отраслевой профессиональный союз работников медицины и смежной с ней отраслей «QazMed» по Жамбылской области с другой стороны, вместе именуемые «Стороны».

3. Предмет договора

1. Предметом настоящего Коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с действующим законодательством Республики Казахстан положения об условиях труда и его оплаты, а также социальные гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые Работодателем работникам Центра.

2. Настоящий договор также закрепляет основные положения трудового законодательства Республики Казахстан, имеющие наибольшее значение для защиты прав, законных интересов и обеспечения безопасных условий труда работников Центра.

4. Действие коллективного договора

1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с даты его подписания полномочными представителями Сторон и действует до момента принятия (заключения) нового Коллективного договора, либо до внесения изменений и дополнений по взаимному согласию Сторон.

2. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на Работодателя и Работников Центра, являющихся членами РОО «Отраслевой профессиональный союз работников медицины и смежной с ней отраслей «QazMed» по Жамбылской области, от имени которых заключен данный договор.

3. На работников Центра, не являющихся членами указанного профессионального союза, действие настоящего Коллективного договора распространяется только при наличии их письменных заявлений о присоединении к нему, в соответствии с установленным внутренним Порядком присоединения (согласно п. 3 ст. 158 ТК РК)

5. Обязательства сторон

1. Стороны обязуются:

- неукоснительно соблюдать условия настоящего договора, уважать интересы друг друга и решать все спорные вопросы исключительно путем переговоров и взаимных консультаций.
- признавать все Приложения к настоящему Коллективному договору его неотъемлемой частью, обладающей равной с ним юридической силой;
- стороны считают, что работники не должны лишаться уже имеющихся прав и льгот, кроме случаев сокращения объема производства;
- вносить предложения об изменениях и дополнениях в текст договора по инициативе любой из Сторон, если они не препятствуют выполнению уже принятых на себя обязательств. Окончательное решение оформляется в виде письменного дополнительного соглашения;
- рассматривать ход выполнения Коллективного договора на общем собрании работников Центра не реже одного раза в год;
- воздерживаться от организации забастовок со стороны Профкома в период действия договора при условии полного и своевременного выполнения Работодателем всех принятых на себя обязательств;
- нести персональную ответственность в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан, за нарушение или невыполнение обязательств договора по вине Работодателя или конкретных работников Центра;
- ознакомить каждого работника Центра под роспись с текстом настоящего Коллективного договора в месячный срок со дня его подписания Сторонами;
- признавать Профком единственным полномочным представителем всех работников Центра, являющихся членами РОО «Отраслевой профессиональный союз работников медицины и смежной с ней отраслей «QazMed» по Жамбылской области, уполномоченных представлять их интересы в сфере трудовых и социально-экономических отношений.

2.В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы Центра, **поднятия** уровня жизни работников **работодатель обязуется:**

- добиваться стабильного финансово-экономического положения Центра;
- соблюдать трудовые права и охраняемые законом интересы всех работников;
- обеспечивать в полном объеме правовые и социальные гарантии, предусмотренные законодательством Республики Казахстан и настоящим договором;
- предоставлять работникам оплачиваемый социальный отпуск продолжительностью до 3 (трех) рабочих дней в течение года для прохождения плановых медицинских скринингов (согласно пп. 26-1 п.2 ст. 23 ТК РК).;
- обеспечивать равную оплату труда за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в строго установленные договором сроки;
- не допускать образования задолженности по выплате заработной платы, обязательным пенсионным взносам (ОПВ), социальным отчислениям и взносам на ОСМС;
- предоставлять сотрудникам работу, строго обусловленную их трудовыми договорами и должностными инструкциями;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечивать работников исправным оборудованием, инструментами, спецодеждой и иными средствами, необходимыми для качественного выполнения трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников, а также страхование от несчастных случаев при исполнении ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень, квалификацию работников и обеспечивать их непрерывному медицинскому образованию;

3.В целях представительства и защиты трудовых, социально-трудовых, социально-экономических прав и законных интересов работников **профсоюзный комитет обязуется:**

- постоянно проводить работу по защите правовых, экономических, профессиональных и социальных интересов работников — членов отраслевого профсоюза, а также работников, присоединившихся к Коллективному договору на основании письменного заявления;
- осуществлять общественный контроль за состоянием охраны здоровья, безопасных условий труда, техники безопасности и соблюдением дисциплины труда в Центре;
- обеспечивать контроль за строгого соблюдения Работодателем трудового законодательства Республики Казахстан, Правил внутреннего трудового распорядка и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществлять постоянный контроль за исполнением данного договора, вносить представления работодателю об устранении нарушений условий коллективного договора;
- информировать членов профессионального союза о результатах контроля за исполнением обязательств Коллективного договора;

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

- принимать активное участие в организации, финансировании и проведении спортивных, оздоровительных и культурно-массовых мероприятий для работников Центра и их детей;

- всесторонне содействовать укреплению трудовой, производственной и технологической дисциплины в Центре;

- предоставлять членам отраслевого профсоюза бесплатные консультации, разъяснения и квалифицированную правовую помощь по всем вопросам трудового законодательства Республики Казахстан.

- обеспечить совместно с Работодателем создание и непрерывную работу согласительных органов:

4.Согласительной комиссии — для рассмотрения индивидуальных трудовых споров в соответствии с требованиями статьи 159 Трудового кодекса РК;

5.Примирительной комиссии — для рассмотрения коллективных трудовых споров в соответствии с требованиями статьи 165 Трудового кодекса РК.

- защищать и представлять интересы работников на всех этапах переговоров с Работодателем при урегулировании разногласий в рамках Согласительной и Примирительной комиссий.

- всесторонне содействовать предотвращению коллективных трудовых конфликтов при условии добросовестного выполнения обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор.

- оказывать благотворительную и материальную помощь членам отраслевого профсоюза в следующих размерах:

20 000 тенге – к юбилейным датам (50 лет, 60 лет, 70 лет), в связи с временным тяжелым материальным положением, (социально незащищенным членам, на организацию похорон близких родственников и т.д.), при необходимости длительного лечения, дорогостоящего лечения за пределами области самих работников и ближайших членов семьи (супруги, детей), рождением двойни и более детей, при чрезвычайных происшествиях (пожар, наводнение) и т.д.

50 000 тенге – семье члена профсоюза (на организацию похорон самого члена профсоюза);

- выделять ежегодно средства на поздравление работников с Новым годом, в том числе на приобретение по одному бесплатному новогоднему подарку члену Профсоюза.

6.Работник организации обязан:

- обеспечивать качественное и своевременное выполнение трудовых обязанностей, возложенных на него должностной инструкцией и трудовым договором;

- способствовать эффективному решению производственных задач, повышению продуктивности деятельности Центра и качества выполняемых работ;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленную трудовую дисциплину и режим рабочего времени;
- содержать свое рабочее место, оборудование и инструменты в чистоте и исправности;
- строго соблюдать установленный санитарно-противоэпидемический и санитарно-профилактический режим в помещениях Центра;
- неукоснительно соблюдать правила охраны труда, пожарной безопасности и производственной санитарии на рабочем месте;
- неукоснительно выполнять требования по сбору, обеззараживанию, временному хранению и утилизации медицинских отходов;
- строго сохранять медицинскую тайну, не допускать разглашения факта обращения гражданина за помощью, состояния его здоровья, диагноза и иных сведений, полученных при его обследовании и лечении;
- соблюдать требования информационной безопасности для предотвращения доступа, повреждения или утечки информации, а также не распространять персональные данные пациентов и сведения, составляющие коммерческую или иную охраняемую законом тайну;
- обеспечивать правильную эксплуатацию, сохранность и рациональное использование медицинского оборудования, инструментов, техники и материалов, предназначенных для работы;
- не допускать в процессе работы нанесения имущественного или иного материального вреда Работодателю;
- систематически повышать свой профессиональный уровень, квалификацию и получать каждые 5 лет клинические допуски;
- принимать активное участие в общественной жизни трудового коллектива;
- соблюдать этические и правовые нормы поведения в коллективе, придерживаться правил корпоративной этики и деонтологии.

7.Работник имеет право:

- на рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, а также гарантийных, компенсационных и иных выплат, предусмотренных действующим Коллективным договором, актами Работодателя и действующим законодательством Республики Казахстан;
- на отдых, обеспечиваемый установленной продолжительностью рабочего времени, еженедельными выходными днями, праздничными днями и ежегодным оплачиваемым трудовым отпуском;
- на получение отпуска без сохранения заработной платы по соглашению сторон или в обязательных случаях, предусмотренных трудовым законодательством Республики Казахстан;
- на охрану здоровья и безопасные условия труда, необходимые для высокопроизводительной и качественной работы в Центре;
- на повышение квалификации и профессионального уровня за счет средств Работодателя не реже одного раза в 5 (пять) лет, с условием обязательной отработки в Центре не менее 3 (трех) лет после окончания

обучения, что фиксируется в индивидуальном договоре обучения (согласно ст. 118 ТК РК);

- на возмещение вреда, причиненного его здоровью или имуществу в связи с исполнением им трудовых (служебных) обязанностей, в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Республики Казахстан.

6.Трудовые отношения и трудовой договор

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

2.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.

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.

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.

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 работника персонально предупреждаются не позднее, чем за один месяц.

4.С работником, достигшим пенсионного возраста и обладающим высоким профессиональным и квалификационным уровнем, с учетом его работоспособности трудовой договор может продлеваться ежегодно, предусмотренного частью четвертой подпункта 2) пункта 1, ст. 30 ТК РК.

5.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 2-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.

6. 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.

7. Стороны договорились:

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

- 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. Приложение 1.

7. Рабочее время.

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

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*).

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*).

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*);
- продолжительность рабочей недели: пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (*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. **Приложение 2.**

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*).

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

- беременные женщины, предоставившие работодателю справку о беременности;
- работники, не достигшие восемнадцатилетнего возраста;
- инвалиды.

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

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 правильное их функционирование;
- г) для продолжения работы при неявке сменяющегося работника, если работа не допускает перерыва, с немедленным принятием мер к замене другим работником.
- д) для оказания экстренной и неотложной помощи гражданам, которым угрожает потеря здоровья или гибель.

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.

8.Время отдыха

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

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 оказания медицинских услуг, 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. **Приложение 3.**

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

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

5. Работникам предоставляется основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск продолжительностью не менее тридцати календарных дней, с

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

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

Ежегодный трудовой отпуск разрешается прерывать по производственной необходимости и с письменного согласия работника. При отзыве из трудового отпуска работодателем, неиспользованная часть оплачиваемого ежегодного трудового отпуска по соглашению сторон трудового договора предоставляется в течение текущего рабочего года или в следующем рабочем году в любое время либо присоединяется к оплачиваемому ежегодному трудовому отпуску за следующий рабочий год, либо выплачивается компенсация за дни неиспользованной части отпуска.

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

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

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

Приложение 5

8. 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 шести календарных дней;

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

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

10. Предоставлять на основании письменного заявления работника отпуск с сохранением заработной платы на два календарных дня:

- регистрации брака;
- рождении ребенка;
- смерти близких родственников;

Коллективным договором можно предусмотреть предоставление в указанных случаях оплачиваемых отпусков на определенные дни.

11. предоставлять работникам, обучающимся в организациях образования учебные отпуска без сохранения заработной платы.

9. Оплата труда

1. Работодатель обязуется:

- 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).
- 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)
- 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)
- 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)
- Выплата заработной платы производится в денежной форме в национальной валюте Республики Казахстан, не реже одного раза в месяц (не позднее первой декады следующего месяца) (п.1 ст. 113 ТК РК).
- При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными и праздничными днями производится её выплата накануне (п. 1 ст. 113 ТК РК).
- 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).
- 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).
- 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.

- Суммированный учет рабочего времени применяется в отделениях при недостаточности медицинских работников, не устанавливается для данных медицинских работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени. Учетным периодом при суммированном учете рабочего времени может быть любой календарный период, но не более чем один год или период выполнения определенной работы.

- Оплату работы в праздничные и выходные дни производится в повышенном размере, но не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника (*см. 109 ТК РК*).

- Оплату труда в ночное время производить в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника (*см. 110 ТК РК*).

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

- 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.

- Устанавливать стимулирующие надбавки к должностным окладам немедицинских работников Центра, премировать и оказывать материальную помощь за счет экономии средств, при отсутствии кредиторской задолженности.

Приложение 7

10.Охрана труда и здоровья

1. Работодатель обязуется:

- Работодатель обязан организовать обучение и проверку знаний по вопросам безопасности и охране труда руководящих работников и лиц, ответственных 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(*пп. 3 п.2 ст.182 ТК РК*).

Создать работникам необходимые санитарно-гигиенические условия, обеспечить выдачу и ремонт специальной одежды и обуви работников, 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(*пп.4 п.2 ст.182 ТК РК*).

Приложение 8,9.

- Проводит за счет собственных средств обязательные, периодические (в течение 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 (*пп.17 п.2 ст.182 ТК РК*).

- 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 (*пп.2 п.2 ст.182 ТК РК*).

- 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.

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

- 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.

- Страховать работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей (обязательное, добровольное) (*пп.14 п.2 ст.182 ТК РК*).

- 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*).

- Сохранять среднюю заработную плату работнику на время приостановки работы Центра из-за несоответствия требованиям по безопасности и охране труда (*пп.8 п.1 ст.181 ТК РК*).

- 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*).

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

- 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*).

- 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. (ст.159 ТК РК).

- По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представителей создается производственный совет по безопасности и охране труда.

11.Гарантии в области занятости

1.Работодатель обязуется:

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

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

- Продолжать трудовые отношения с работником без изменений в случаях изменения наименования, ведомственной принадлежности работодателя, реорганизации работодателя – юридического лица (ст. 47 ТК РК).

- 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).

- 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 (пп.2 п.1 ст.30 ТК РК).

- 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).

- Ежегодно определять необходимый объем профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников Центра.

-Обеспечивать работникам профессиональную подготовку, переподготовку и повышение их квалификации непосредственно в Центре, 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 освобождаются от работы либо выполнять работу на условиях неполного рабочего времени, а также для них могут предусматриваться льготы и компенсационные выплаты, связанные с обучением.

1. 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 работникам, с учетом их специальности и квалификации;

- одновременно с предупреждением работников о предстоящем высвобождении (увольнении по сокращению) предлагать и подбирать им в Центре вакантную работу, соответствующую их профессии, специальности и текущей квалификации.

При отсутствии вакансий по основной профессии — предлагать иную имеющуюся работу, в том числе нижеоплачиваемую должность, либо работу, требующую предварительного переобучения работника за счет средств Центра.

- предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении, свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением заработной платы;

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

12. Обеспечение социальных гарантий работникам организации.

1. **Работодатель обязуется:**

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

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

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

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

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

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

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

- на время прохождения скрининговых исследований (пп. 26-1 ст. 23 ТК РК);
- на время прохождения 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).

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.

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

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

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

13. Обеспечения условий для деятельности выборного профсоюзного органа.

1. Работодатель обязуется:

- Признавать профсоюзный комитет единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.
- Рассматривать предложения профсоюзного комитета, вести коллективные переговоры в порядке, установленном Трудовым Кодексом РК, заключать коллективный договор (пп. 8 п. 2 ст. 23 ТК РК).
- Предоставлять профкому в бесплатное пользование помещением оборудованное телефонной связью, компьютером, обеспечивает уборку помещения, а также предоставляет возможность для разовых услуг по использованию транспортом, множительной техникой.
- Предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, по вопросам, связанным с защитой прав членов профсоюза, а

также необходимую для ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров и контроля за их выполнением (ст. 18 Закона РК «О профессиональных союзах» и пп. 7 п. 2 ст. 23 ТК РК).

- Проводить с участием представителей работников периодическую, не реже чем один раз в пять лет, аттестацию производственных объектов по условиям труда в соответствии с правилами, утвержденными уполномоченным государственным органом по труду (ст. 183 ТК РК).

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

При наличии письменных заявлений работников ежемесячно перечислять на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы членов профсоюза (пп. 5 п. 2 ст. 115 ТК РК).

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.

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).

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 (п. 2 ст. 26 Закона РК «О профессиональных союзах»).