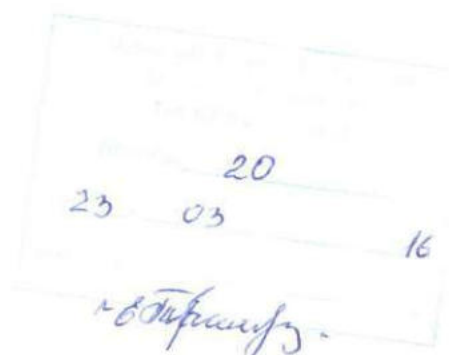


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГКП на ПХВ
«Шуская городская поликлиника»

на 2023— 2025годы

принят - «10» 02 2023 года



РАБОТОДАТЕЛЬ

Главный врач

ГКП на ПХВ

«Шуская городская поликлиника»

Кульмагамбетова Г.Т.

«___» _____ 2023г.

**ПРЕДСТАВИТЕЛЬ КОЛЛЕКТИВ**

Председатель

профсоюзной

ГКП на ПХВ

«Шуская городская поликлиника»

Сардарова А.М.

«___» _____ 2023г.

**I. Общие положения**

1. 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. Полномочные представители сторон социального партнерства - Управление здравоохранения акимата Жамбылской области (далее - Управление), Жамбылский областной филиал общественного объединения «Казахстанский отраслевой профессиональный союз работников здравоохранения «AQNIET» Профсоюз) и объединение индивидуальных предпринимателей и юридических лиц «Национальная палата здравоохранения» (далее - Национальная палата здравоохранения), в дальнейшем именуемые Стороны, заключили настоящее отраслевое соглашение на 2023-2025 годы (далее - Соглашение), устанавливающее содержание и обязательства Сторон по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников отрасли в области.

2. Настоящее Соглашение основано на Конституции Республики Казахстан, регистрационный №1, Кодексе Республики Казахстан «Гражданский кодекс Республики Казахстан» (далее - ГК РК), регистрационный №879, Кодексе Республики Казахстан «Трудовой кодекс Республики Казахстан» (далее - ТК РК), регистрационный №95666, Кодексе Республики Казахстан «Об административных правонарушениях», регистрационный №81245, Кодексе Республики Казахстан «О здоровье народа и системе

здравоохранения», регистрационный №144582, Законе Республики Казахстан «О профессиональных союзах», регистрационный №80935, Законе Республики Казахстан «Об общественных объединениях», регистрационный №3, Законе Республики Казахстан «О некоммерческих организациях» регистрационный №7950, Законе Республики Казахстан «О республиканском бюджете на 2023-2025 годы», регистрационный №174721, Законе Республики Казахстан «О государственной политике», регистрационный №86505, Законе Республики Казахстан «Об обязательном страховании работников от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей», регистрационный №122880, Законе Республики Казахстан «О государственном имуществе» регистрационный №57639, постановлением Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года №1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организацией, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий» (далее – Постановление №1193), регистрационный № 97892, постановлении Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2013 года №1562 «Об утверждении перечня производств, работ, профессий работников, занятых на работах с вредными условиями труда, в пользу которых агентами по уплате обязательных профессиональных пенсионных взносов за счет собственных средств осуществляются обязательных профессиональные пенсионные взносы», регистрационный №76837, Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года №1053 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей, перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и повышенный размер оплаты труда, а также правил их предоставления», регистрационный №98301, приказе Министра здравоохранения Республики Казахстан от 30 ноября 2020 года ҚР ДСМ -213/2020 «Об утверждении типовой системы оплаты труда работников государственных предприятий на праве хозяйственного ведения в области здравоохранения», регистрационный №149237, приказе и.о. Министра здравоохранения Республики Казахстан от 15 октября 2020 года № ҚР ДСМ-131/2020 «Об утверждении целевых групп лиц, подлежащих обязательным медицинским осмотрам, а также правил и периодичности их проведения, объема лабораторных и функциональных исследований, медицинских противопоказаний, перечня вредных и (или) опасных производственных факторов, профессий и работ, при выполнении которых проводятся предварительные обязательные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические обязательные медицинские осмотры и правил оказания государственной услуги «Прохождения

предварительных обязательных медицинских осмотров», регистрационный №147461 и другими нормативными правовыми актами Республики Казахстан, касающимися социально-экономических и трудовых прав и интересов работников здравоохранения, Конвенциях Международной организации труда (далее- МОТ) №87, №98 и иных международных норм права, действующим Генеральным Соглашением между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями (ассоциациями, союзами) работодателей и республиканскими объединениями (ассоциациями, союзами) профессиональных союзов на 2021-2023 годы (далее- Генеральное соглашение), Отраслевым соглашением между Министерством здравоохранения Республики Казахстан, Республиканским общественным объединением «Отраслевой профессиональный союз работников здравоохранения «SENIM», Общественным объединением «Казахстанский отраслевой профессиональный союз работников здравоохранения «AQNIET», Республиканским общественным объединением «Отраслевой профсоюз работников медицины и смежной с ней отраслей «QazMed» и Национальной палатой здравоохранения на 2023- 2025 годы, регистрационный №93 от 30 января 2023 год.

3. Настоящее Соглашение направлено на создание эффективного механизма регулирования социальных, трудовых и связанных с ними экономических отношений, содействие обеспечению социальной стабильности и общественного согласия, обеспечении гарантий прав работников в сфере труда, осуществлении их социальной защиты, соблюдении прав и интересов работодателей.
4. Положения, вытекающие из настоящего Соглашения, являются обязательными для Сторон, служат основой и не могут быть исключены или уменьшены при заключении коллективных договоров в организациях здравоохранения.
5. Соглашение не ограничивает права работодателей в предоставлении дополнительных льгот и гарантий в части оплаты труда, режима работы, отдыха и иных мер социальной поддержки работников, определенных коллективными и трудовыми договорами.
6. Действие настоящего Соглашения распространяется на государственный орган в лице Управления здравоохранения акимата Жамбылской области, работодателей и работников и их представителей в лице Национальной палаты здравоохранения и Профсоюза. Профсоюз имеет право представлять интересы работников и/или их представителей, не являющихся членами Профсоюза, на основании письменного обращения.
7. Положения коллективных, трудовых договоров, актов работодателей, ухудшающие гарантии работников по сравнению с трудовым законодательством Республики Казахстан и настоящим Соглашением, признаются недействительными и не подлежат применению.
8. В случае принятия в период действия настоящего Соглашения законодательных и

других нормативных правовых актов, улучшающих условия, установленные настоящим Соглашением, их положения применяются к данным условиям.

9. В случае реорганизации одной из Сторон Соглашения права и обязательства переходят к их правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового Соглашения.

10. 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*).

II. Стороны коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Государственное Коммунальное Предприятие на праве хозяйственного ведения «Шуская городская поликлиника»
(наименование организации, в лице ее руководителя)

Кульмагамбетова Г.Т.

(Ф.И.О. руководителя организации).

Именуемый далее «работодатель» организации и работники организации в лице

Сардарова Айсулу Мубараковна

первичная профсоюзная организация Государственное Коммунальное Предприятие на праве хозяйственного ведения «Шуская городская поликлиника»

именуемый далее «профком».

Предмет договора.

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.

Действие коллективного договора.

2. 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. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на Работодателя и Работников предприятия, являющихся членами Казахстанского отраслевого профсоюза работников здравоохранения «AQNIET», 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*)

III. РЕАЛИЗАЦИЯ НАПРАВЛЕНИЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Стороны обязуются:

3.1. Осуществлять совместные действия по реализации Государственной программы развития здравоохранения Республики Казахстан на 2020-2025 годы, созданию эффективной и доступной системы оказания медицинской помощи населению республики, а также продолжать работу по внедрению обязательного социального медицинского страхования;

3.2. Содействовать развитию конкуренции в системе здравоохранения, совершенствованию тарифной политики по медицинским услугам, повышению качества медицинских услуг, обеспечению населения достоверной и объективной информацией по вопросам охраны здоровья;

3.3. Рассматривать на заседаниях коллегиальных органов Управления и выборных органов Профсоюза, Национальной палаты здравоохранения программные и стратегические документы в системе здравоохранения и принимать действенные меры по их реализации;

3.4. Совместными усилиями осуществлять развитие качественного и доступного здравоохранения и повышение ожидаемой продолжительности жизни до 75 лет в 2025 году, включающие:

- развитие общественного здравоохранения;
- приоритетное развитие первичной медико-санитарной помощи (далее – ПМСП);
- обеспечение качества медицинских услуг;
- национальную лекарственную политику;
- повышение эффективности управления человеческими ресурсами;
- развитие инфраструктуры;
- цифровизацию здравоохранения;
- реализацию обязательного социального медицинского страхования.

3.5 В ходе реализации Государственной программы развития здравоохранения Республики Казахстан на 2020-2025 годы Стороны будут добиваться и проводить консультации по вопросам, касающимся прав и интересов работников, в том числе:

- 1) профилактики производственного, бытового, транспортного травматизма и несчастных случаев;
- 2) кадрового обеспечения команды ПМСП: дальнейшее повышение роли врачей общей практики, участковых медицинских сестер, социального работника, вовлечение работников в повышение грамотности людей о здоровье;
- 3) лицензирования врачей и средних медицинских работников;

- 4) дальнейшей модернизации медицинского образования, развитие стратегического партнерства с ведущими зарубежными вузами;
- 5) качественного непрерывного профессионального развития медработников;
- 6) анализа, прогнозирования и мониторинга кадровых ресурсов здравоохранения;
- 7) принятия мер по повышению статуса работников медицинских организаций и организаций медицинского образования;
- 8) совершенствования методики тарифообразования;
- 9) реализация механизмов финансового контроля за освоением средств гарантированного объема бесплатной медицинской помощи (далее – ГОБМП) и обязательного социального медицинского страхования (далее – ОСМС), в том числе за качеством предоставляемой медицинской помощи;

В ходе разработки и реализации единого перспективного плана развития инфраструктуры здравоохранения Управление здравоохранения области обязуется привлекать Профсоюз и их представителей.

IV. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1 В целях совершенствования экономических отношений и оплаты труда, а также реализации комплекса мер, обеспечивающих право работника на достойный труд и достойную заработную плату, **Стороны договорились:**

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

4.3 Проводить сбор, анализ и мониторинг данных повышения заработной платы в соответствии с Государственной программой развития здравоохранения Республики Казахстан на 2020-2025 годы два раза в год согласно разработанной совместно со всеми сторонами методике;

4.4. Системы оплаты труда, премирования и иного вознаграждения работников государственного предприятия на праве хозяйственного ведения определять коллективным договором в пределах установленного фонда оплаты труда;

4.5. Система оплаты труда работников государственных учреждений и казенных предприятий осуществляется в соответствии с Постановлением №1193 и настоящим Соглашением. Система оплаты труда работников других форм собственности в сфере здравоохранения устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда, но не ниже соответствующих размеров заработных плат, в том числе должностных окладов (устанавливаемых с учетом соответствующих коэффициентов по стажу работы и поправочных коэффициентов), надбавок/ доплат установленных Постановлением №1193 и настоящим Соглашением. При этом, во исполнении

послания Главы государства народу Казахстан от 1 сентября 2020 года «Казахстан в новой реальности: время действий» (к 2023 году заработная плата медицинских работников будет в 2 раза выше заработной платы в экономике) с 1 января 2023 года должностные оклады медицинских и фармацевтических работников определяются с применением поправочного коэффициента:

1) специалисты высшего уровня квалификации (управленческий персонал блока А, основной персонал блока В1, В2) в размере 3,42 вместо 2,73 установленного Постановлением №1193.

2) специалисты высшего и среднего уровня квалификации (основной персонал блока В3, В4) в размере 2,34 вместо 2,05 установленного Постановлением №1193;

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

4.6 с 1 января 2023 года должностные оклады медицинских работников, в том числе медицинским работникам с истекшим сроком действия свидетельств о присвоении квалификационных категорий (далее свидетельств) исчисляются с учетом ранее присвоенных квалификационных категорий (высшая, первая, вторая), выданных специалистам после 2015 года;

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

1) для исчисления оплаты по достижению уровня квалификации «вторая квалификационная категория» согласно Постановлению 1193 требуется повышение квалификации в объеме не менее 5 кредитов (150 часов) и результаты неформального образования не менее 30 ЗЕ, рекомендательное письмо от профильной профессиональной ассоциации (при наличии), непрерывный стаж 5 лет;

2) для исчисления оплаты по достижению уровня квалификации «первая квалификационная категория» согласно Постановлению 1193 требуется повышение квалификации в объеме не менее 5 кредитов (150 часов) и результаты неформального образования не менее 60 ЗЕ, рекомендательное письмо от профильной профессиональной ассоциации (при наличии), непрерывный стаж 5 лет после достижения «второй квалификационной категории»;

3) для исчисления оплаты по достижению уровня квалификации «высшая квалификационная категория» согласно Постановлению 1193 требуется повышение квалификации в объеме не менее 5 кредитов (150 часов) и результаты неформального образования не менее 90 ЗЕ, рекомендательное письмо от профильной профессиональной ассоциации (при наличии), непрерывный стаж 5 лет после достижения «первой квалификационной категории»;

Подтверждение уровней квалификаций по достижению «второй», «первой» и «высшей» квалификационных категорий являются добровольной;

4.8 обеспечить оплату действующих квалификационных категорий медицинским работникам –преподавателям медицинских колледжей, Вузов при наличии финансовых условий;

4.9 в целях мотивации работников здравоохранения с непрофильным (немедицинским) образованием (химическое, биологическое, педагогическое, инженерное и т.д.) заработная плата устанавливается с применением стимулирующих надбавок к их должностным окладам исходя из финансовых возможностей организации здравоохранения;

4.10 доплаты работникам системы здравоохранения, независимо от форм собственности, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными), опасными условиями труда, устанавливаются не ниже соответствующих доплат работникам, занятым на тяжелых (особо тяжелых) физических работах и работах с вредными (особо вредными) и опасными (особо опасными) условиями труда установленных Постановлением №1193;

4.11 Работникам, непосредственно занятым диагностикой, лечением больных со СПИДом и ВИЧ-инфицированных, дополнительная оплата труда за профессиональную вредность в размере 60% от должностного оклада самого работника, а также за проведение всех видов лабораторных исследований материалов, поступающих от больных со СПИДом и ВИЧ-инфицированных, с туберкулезом, с патогенными биологическими агентами II, III, IV групп патогенности, вызывающие инфекционные и паразитарные заболевания служащим и техническим работникам дополнительная оплата труда за профессиональную вредность в размере 190% от должностного оклада самого работника.

4.12 При начислении заработной платы указанным категориям работников в соответствии со статьями 106, 109 и 110 ТК РК применять вышеуказанные коэффициенты.

4.13 Принять меры по обязательному включению в коллективные договоры и положения об оплате труда работников субъектов здравоохранения нормы настоящего пункта Соглашения;

4.14 Доплаты работникам субъектов здравоохранения независимо от форм собственности, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными), опасными условиями труда, производятся в соответствии с Постановлением 1193;

4.15 Сохранить за работниками субъектов здравоохранения, финансируемых в рамках ГОБМП И ОСМС, а также организаций, переданных в государственно-частное партнерство, доверительное управление, аутсорсинг, право на получение основного оплачиваемого трудового отпуска продолжительностью не менее тридцати календарных дней с выплатой пособия на оздоровление в размере не менее одного должностного оклада и установления минимальных значений должностных окладов, всех видов доплат не ниже соответствующих должностных окладов и

доплат гражданских служащих, в том числе надбавок за особые условия труда в соответствии с Постановлением 1193 и настоящего Соглашения;

4.16 Каждый час работы в ночное время, в праздничные и выходные дни производить не ниже чем в двойном размере, исходя из дневной (часовой) ставки работника;

Дневная (часовая) ставка работника определяется путем деления тарифной ставки (должностного оклада) на количество рабочих дней (часов) в текущем месяце, при пятидневной или шестидневной рабочей неделе, согласно балансу рабочего времени на соответствующий календарный год.

4.17 На основании приложения 3 Постановления №1193, Отраслевого соглашения между Министерством здравоохранения Республики Казахстан, Казахстанским отраслевым профсоюзом работников здравоохранения и Национальной палатой здравоохранения на 2023 -2025 г.г., продолжить выплаты пособия на оздоровление в размере не менее должностного оклада всем работникам субъектов здравоохранения независимо от форм собственности, финансируемых в рамках ГОБМП и в системе ОСМС - санитарам, санитаркам, сестрам – хозяйкам, няням организаций здравоохранения, электрикам, дезинфекторам, водителям, слесарям-сантехникам, плотникам, поварам, лифтерам, машинистам по стирке белья и другой категории рабочих в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) (*приложение №1*).

4.18 Производить единовременную компенсационную выплату в связи с выходом на заслуженный отдых при достижении пенсионного возраста не ниже размера средней заработной платы работника;

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

4.20 Для врачей и среднего медицинского персонала организаций здравоохранения, независимо от типа организаций и места их расположения могут устанавливаться дежурства на дому, выполняемые в пределах нормы рабочего времени как в дневное, так и в ночное время учитывается как полчаса за каждый час дежурства. В случае вызова работника, выполняющего указанные дежурства, в организацию, на место происшествия на дом к больному, время, затраченное на вызов оплачивается из расчета должностного оклада (ставки) специалиста за фактически отработанное время, с сохранением действующего порядка оплаты труда работников здравоохранения в праздничное и ночное время.

4.21 Обеспечить контроль за реализацией государственных гарантий в сфере оплаты труда работников отрасли, полнотой и своевременностью выплаты заработной платы.

4.22 Действие подпунктов 4.16-4.18 данного раздела Коллективного договора

применить только в отношении работников организаций- членов отраслевого Профсоюза.

V. Общие обязательства сторон.

5.1 **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.

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

5.3. Любая из сторон, подписавших коллективный договор, вправе вносить на комиссию по осуществлению контроля за ходом выполнения Коллективного договора предложения об изменениях и дополнениях, которых 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.

5.4 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.

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

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

5.7. **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;
- выдавать за счет своих средств по условиям труда работникам: специальные одежды и другие средства индивидуальной и коллективной защиты, моющих и дезинфицирующих материалов, молока не ниже норм, согласно приказа Министерства здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года №1054 «Правила выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания, специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, обеспечения их средствами коллективной защиты, санитарно- бытовыми помещениями и устройствами за счет средств работодателя » и приложения №1 приказа Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1056 «Об утверждении норм выдачи работникам молока и равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания».
- повышать профессиональный уровень работников;
- реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей согласно Закона РК «Об обязательном страховании работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей»;
- обеспечить перечисление обязательных профессиональных пенсионных взносов работникам отрасли здравоохранения , согласно постановлению Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2013 года №1562 «Об утверждении перечня производств, работ, профессий работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, в пользу которых вкладчиками обязательных профессиональных пенсионных взносов за счет собственных средств осуществляются обязательные пенсионные взносы ».
- при принятии решений по социально-трудовым вопросам работодатель предварительно согласовывает их с профкомом и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией (*Приложение 3*)
- привлекать профком к проведению анализа достигнутого уровня оплаты труда и результатов финансово-хозяйственной деятельности организации.

5.8. 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;

- 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;

- оказывать благотворительную помощь в размере:

- **20 000 тенге** – сотрудникам при выходе на пенсию, к юбилейным датам.

- **30000 тенге** - в связи с временным тяжелым материальным положением, (социально незащищенным семьям, на организацию похорон близких родственников и т.д.);

- **30000 тенге** - при продолжительной болезни самого работника (до 2 месяцев), семьям погибших работников и т.д.;

- **40000 тенге** - при необходимости длительного лечения (более 2 месяцев), дорогостоящего лечения за пределами области самих работников и ближайших членов семьи (супруги, детей), рождением более 2-х и более детей, при чрезвычайных происшествиях (пожар, наводнение) и т.д.

- 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.165 Трудового Кодекса РК. (Приложение 2)

3) примирительной по рассмотрению трудовых споров в соответствии с требованиями ст.159 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. (Приложение 2)

- представлять интересы работников на переговорах с Работодателем при решении трудовых конфликтов в рамках согласительной и примирительной комиссии. (Приложение 2)

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

5.9. 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, здоровье, безопасные и необходимые для высокопроизводительной работы условия труда;
- на повышение уровня квалификации и профессионализма за счет средств Работодателя каждые 5 лет с обязательной отработкой в организации не менее 3 лет после обучения;
- на возмещение вреда, причиненного его здоровью или имуществу, в связи с выполнением им трудовых обязанностей.

VI. Трудовые отношения и трудовой договор

6.1. Трудовые отношения - отношения между работником и работодателем, возникающие для осуществления прав и обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя. (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.

6.2. 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.

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

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

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

6.6 Обеспечивать действенный контроль за соблюдением норм трудового законодательства Республики Казахстан, Генерального Соглашения между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работников и работодателей, настоящего Соглашения при заключении трудовых договоров с работниками субъектов здравоохранения всех форм собственности;

6.7 Проводить в пределах своих полномочий мониторинг социальной напряженности и рисков возникновения трудовых конфликтов, результаты мониторинга рассматривать на заседаниях отраслевой комиссии;

6.8. Обеспечивать комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в здравоохранении, повышения престижа профессии медицинского и фармацевтического работника, эффективной защиты их социально-экономических и трудовых прав и интересов членов Профсоюза;

6.9. Разработать мероприятия по реализации Закона РК «О государственной молодежной политике», в том числе, по развитию и укреплению преемственности

поколений, наставничеству, сохранению и укреплению здоровья молодежи, формированию здорового образа жизни, созданию условий для занятий физической культурой и спортом;

6.10. Участвовать в выработке и реализации комплекса мер по сохранению и развитию интеллектуального потенциала здравоохранения с учётом внедрения инновационных технологий, развитию и укреплению преемственности поколений, повышению престижа профессии медицинского и фармацевтического работника;

6.11 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.

6.12 Работодатель вправе:

- отстранять от работы, привлекать к дисциплинарной ответственности Работника за нарушение трудовой дисциплины в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством РК;
- применять различные виды поощрений к Работникам за успехи в труде;
- продлевать срок трудового договора с работниками, достигшими пенсионного возраста, по взаимному согласию сторон;
- на возмещение вреда, нанесенного ему Работником при исполнении им трудовых обязанностей;
- в случае производственной необходимости привлекать Работника к сверхурочной работе и работе в выходные и праздничные дни на условиях и в порядке, предусмотренных трудовым законодательством РК.
- Работодатель вправе заключать договора на иные виды услуг, на основании договора на профессиональные услуги.

VII. Стороны договорились:

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

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

7.3- заключать с работниками Договор о полной материальной ответственности, согласно Перечню должностей и работ, занимаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться договор о полной материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работникам.(Приложение 8)

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

7.5 Для врачей и среднего медицинского персонала организаций здравоохранения, независимо от типа организаций и места их расположения могут устанавливаться дежурства на дому. Время, затраченное на дежурство на дому, выполняемые в пределах нормы рабочего времени как в дневное, так и в ночное время учитывается как полчаса за каждый час дежурства. В случае вызова работника, выполняющего указанные дежурства, в организацию, на место происшествия на дом к больному, время, затраченное на вызов оплачивается из расчета должностного оклада (ставки) специалиста за фактически отработанное время, с сохранением действующего порядка оплаты труда работников здравоохранения в праздничное и ночное время;

7.6. Обеспечить контроль за реализацией государственных гарантий в сфере оплаты труда работников отрасли, полнотой и своевременностью выплаты заработной платы;

7.7 Действие подпунктов применять только в отношении работников организаций-членов отраслевого Профсоюза.

VIII. Рабочее время.

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

8.2. Для работников 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).

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

. 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 времени отдыха работников;
 - условия обеспечения трудовой дисциплины, иные вопросы регулирования трудовых отношений (ст. 63 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);
- разделение рабочего дня на части допускается (ст.72 ТК РК) (перечень видов работ прилагается);
- Работникам, занятым на сменной работе, предоставляется время для отдыха и приема пищи в совокупности 30 минут (без права покидания рабочего места), которое включается в рабочее время. Это время может быть использовано работником в любое время смены по частям либо одновременно и при условии отсутствия вреда производству по согласованию с непосредственным руководителем. Работникам которые предоставляются возможность приема пищи в течении рабочей смены (Приложение 4)

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

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

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

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

8.7 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;

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.

На основании приложения 3 Постановления №1193, Отраслевого соглашения между Министерством здравоохранения и социального развития Республики Казахстан, Казахстанским отраслевым профсоюзом работников здравоохранения и Национальной палатой здравоохранения Республики Казахстан на 2017-2019г., продолжить выплаты к отпуску в размере одного должностного оклада младшему медицинскому персоналу (санитарам, санитаркам, сестрам – хозяйкам, няням организаций здравоохранения), электрикам, дезинфекторам, водителям, слесарям-сантехникам, плотникам, поварам, лифтерам, машинистам по стирке белья и другой категории рабочих в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) (*Приложение № 5*)

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.

9.7. Гражданским служащим, содержащимся за счет государственного бюджета, представляется основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск продолжительностью не менее двадцати четырех дней с выплатой пособия по оздоровлению в размере должностного оклада (*п.10 ст.139 ТК РК*).

Сохранить за работниками государственных предприятий или 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 двадцати четырех 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.

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

- в) для устранения иных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование водоснабжения, газоснабжения, теплоснабжения, энергоснабжения и других систем жизнеобеспечения, нарушающих правильное 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.

8.8 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.

IX. Время отдыха

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

9.2. 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.

9.3 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.

9.4.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).

9.5. 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).

9.6. Предоставлять всем работникам организации ежегодный основной оплачиваемый трудовой отпуск продолжительностью двадцать четыре календарных дня (ст.88 ТК РК), с выплатой пособия на оздоровление в размере

9.9. 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 7)

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

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда

- инвалидам первой и второй групп продолжительностью не менее шести календарных дней. Трудовым, коллективным договорами работникам могут устанавливаться дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска поощрительного характера за длительную непрерывную работу, выполнение важных, сложных, срочных работ, а также работ иного характера (п.3 ст. 89 ТК РК).

Работникам, постоянно работающим на вычислительных, персональных электронно-вычислительных машинах, а также компьютерщикам, операторам предоставлять дополнительный отпуск - шесть календарных дней. Работникам бухгалтерии, кадровой службы, инспекторам ГО и ЧС, охраны труда, МОБ, юристу, экономистам предоставлять дополнительный отпуск - двенадцать календарных дней (Приложение №7)

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

9.12. Предоставлять на основании письменного заявления работника отпуск с сохранением заработной платы до пяти календарных дней при (п.3 ст. 97 ТК РК)

- регистрации брака - 3 дней непрерывных календарных дней
- рождении ребенка - 1 день непрерывных календарных дней

- смерти близких родственников - 5 дней непрерывных календарных дней

- женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим детей младшего школьного возраста – 1-4 классы) предоставляется однодневный оплачиваемый отпуск 1 сентября. Женщинам, имеющим детей-инвалидов до 16 лет – один свободный день в месяц.

Женщинам накануне праздничных рабочих дней, а также выходных, отмечаемого по мусульманскому и православному календарю Курбан айт и Ораза айт, пасха продолжительность работы сокращается на 1 час.

9.13. Предоставлять работникам, обучающимся в организациях образования учебные отпуска.

- учебные отпуска (без отрыва от производства), обучающимся в организациях высшего и среднего профессионального образования (по профилю) для подготовки и сдачи зачетов и экзаменов, выполнения лабораторных работ, подготовки и защиты дипломной работы (проекта), согласно учебному плану, подтвержденному соответствующим документом организации образования.

Х. Оплата труда

Работодатель обязуется:

- 10.1. 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*).
- 10.2. 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.
- 10.3. 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*) (*Приложение 7*)
- 10.4. 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*)
- 10.5. 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*)
- 10.6. Выплата заработной платы производится в денежной форме в национальной валюте Республики Казахстан, не реже одного раза в месяц, до «10» числа каждого месяца (не позднее первой декады следующего месяца) (*п.1 ст. 113 ТК РК*).
- 10.7. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными и праздничными днями производится её выплата накануне (*п. 1 ст. 113 ТК РК*).
- 10.8. 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*).
- 10.9. 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*).
- 10.10. 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. (см. 79 ТК РК).

10.11. 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 (см. 108 ТК РК).

10.12. Оплату работы в праздничные и выходные дни производится в двойном размере, исходя из дневной (часовой) ставки работника (см. 109 ТК РК).

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

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

10.15. 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.

10.16. 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.

10.17. Привлекать профком к:

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

XI. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

11.1. 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 (п. 3. см. 182 ТК РК).

Создать работникам необходимые санитарно-гигиенические условия принимать меры по финансированию в полном объеме мероприятий по безопасности и охране труда, в том числе по обеспечению работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты согласно приказа Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015

года №1054 «Правил выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания, специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, обеспечения их средствами коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями и устройствами за счет средств работодателя» и приложения №1 приказа Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года №1056 «Об утверждении норм выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания» (Приложение 9);

11.2. Проводить 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 (п.17 ст.182 ТК РК).

11.3. 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).

11.4. 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).

11.5. 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.

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

11.7. 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.

11.8. Страховать работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей (п.14 ст.182 ТК РК).

11.9. 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).

11.10. 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).

11.11. 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).

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

11.13. 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*).

11.14. Принимать меры по медико-санитарному обслуживанию работников.

11.15. 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*).

11.16. 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.

11.17. 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.

ХII. Гарантии в области занятости

Работодатель обязуется:

12.1. 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*)

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

12.3. 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*).

12.4. 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*).

12.5. 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).

12.6. 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).

12.7. 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).

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

12.9. Ежегодно определять необходимый объем профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников организации.

12.10. 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.

12.11 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, свободное от работы время (не менее 5_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.

12.12 Профсоюз 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. Обеспечить общественный контроль за соблюдением трудовых прав и интересов работников отрасли, в том числе, обоснованностью сокращения рабочих мест, соблюдением правовых гарантий и компенсаций работникам при смене собственника, изменении ведомственной принадлежности или реорганизации в порядке, предусмотренном действующим законодательством РК;

12.13. Оказывать содействие в рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров в досудебном порядке;

12.14. Оказывать бесплатную юридическую и консультативную помощь членам Профсоюза и содействие в их правовой защите;

12.15 Активизировать работу постоянно действующих комиссий по работе с молодежью, гендерному равенству при филиале Профсоюза;

ХIII. Обеспечение социальных гарантий работникам организации.

Работодатель обязуется:

13.1. Осуществлять обязательное социальное страхование работников (*п. 14 ст. 23 ТК РК*).

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

13.3. 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.

13.4. Работодатель несет ответственность за несвоевременное перечисление удержанных пенсионных взносов. При несвоевременном их перечислении, работодатель уплачивает пени 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).

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

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

13.7. 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*).

13.8. 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*).

13.9. 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.

13.10. в командировках, с учетом дальности расстояния, условий транспортного сообщения, характера выполняемого задания, а также необходимости создания работнику условий для отдыха и пищи, возмещаются транспортные расходы при наличии проездных документов и выплаты суточных, при отсутствии билетов оплачивать проезд согласно предоставленным справкам о стоимости проезда железнодорожным и автобусным транспортом:

- Шу-Тараз- 2500тенге; Тараз-Шу-2500 тенге
- Шу-Алматы- 3000 тенге; Алматы-Шу-3000 тенге ✓
- Шу-Астана- 5000 тенге; Астана-Шу- 5000 тенге.

13.11. 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 (см. 156 ТК РК).

13.12. 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).

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

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

13.15. 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.

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

13.17. 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 компенсационная выплата 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).

13.18. поддержка молодежи на этапе социального, культурного, духовного и физического развития, выбора жизненного пути, начала профессионально-трудовой деятельности, создания и укрепления семьи.

IV. Обеспечения условий для деятельности выборного профсоюзного органа.

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

Работодатель обязуется:

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

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

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

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

14.5. Проводить с участием представителей работников периодическую, не реже чем один раз в пять лет, аттестацию производственных объектов по условиям труда в соответствии с правилами, утвержденными уполномоченным государственным органом по труду (п.п.12 п.2 ст.184 ТК РК).

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

14.7. 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).

14.8. 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).

14.9. 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).

14.10. 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.

14.11. 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»).

V. Особенности регулирования труда работников, работающих по совместительству

Работодатель обязан:

- заключать трудовой договор о работе по совместительству:
 - а) с работником, с которым он уже состоит в трудовых отношениях (по месту основной работы);
 - б) с работником, с которым состоит в трудовых отношениях другой работодатель (по месту основной работы).
 - При этом в трудовом договоре о работе по совместительству обязательно указать на то, что работа является совместительством, а типовую форму такого договора согласовать с Профкомом;
 - устанавливать суммарную продолжительность ежедневной работы по месту основной работы и работы по совместительству не превышающую норму продолжительности ежедневной работы, установленную статьей 82 Кодекса и настоящим Коллективным договором, более чем на 4 часа;
 - предоставлять Работникам, работающим по трудовому договору о работе по совместительству, оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска одновременно с отпуском по основной работе.
- Если продолжительность оплачиваемого ежегодного трудового отпуска по трудовому договору о работе по совместительству меньше продолжительности отпуска по другой работе, Работодатель обязан по просьбе Работника-совместителя предоставлять ему отпуск без сохранения заработной платы на дни, составляющие разницу в продолжительности отпусков.
- Для заключения трудового договора о работе по совместительству с Работодателем, помимо документов, предусмотренных статьей 31 Кодекса, Работник обязан представлять справку о характере и условиях труда по основному месту работы (место работы, должность, условия труда).

VI. 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

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

ГКП на праве хозяйственного ведения «Шуская городская поликлиника»

1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее Положение является внутренним нормативным документом ГКП на праве хозяйственного ведения «Шуская городская поликлиника» (далее - Предприятие), регламентирующим порядок организации оплаты труда, определения форм и размеров оплаты труда, формирования и распределения фонда оплаты труда, выплат стимулирующего, компенсационного и социального характера.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Казахстан, кодексом РК «О здоровье народа и системе здравоохранения» от 18.09.2009г, Законом Республики Казахстан от 1 марта 2011 г. N 413-IV «О государственном имуществе», Постановлением правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года № 1193. «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий», *приказом и.о. Министра здравоохранения Республики Казахстан от 10 ноября 2009 года № 689 «О некоторых вопросах отраслевой системы поощрения и об утверждении Правила оплаты труда медицинских работников в зависимости от объема, качества оказываемой медицинской помощи и отраслевой системы поощрения».*

1.3. Настоящее Положение распространяется на все структурные подразделения Предприятия и весь персонал Предприятия.

1.4. Под персоналом (в рамках данного Положения) понимается трудовой коллектив работников, состоящий с Предприятием в трудовых отношениях на основании заключенных трудовых договоров.

Не считаются входящими в состав персонала лица, осуществляющие выполнение работ (услуг) для Предприятия на основе гражданско-правовых договоров подряда либо иных соглашений, не подпадающих под понятие трудового договора.

2. ЦЕЛИ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 2.1. Настоящее положение разработано и вводится в целях:
- внедрения и дальнейшего усовершенствования Системы оплаты труда на Предприятии, направленной на повышение качества оказываемой медицинской помощи населению;
 - повышение материальной заинтересованности работников Предприятия в получении максимального эффекта от своей деятельности;

- развитие творческой активности и инициативы работников Предприятия, стимулирование их профессионального роста и повышение ответственности за конечный результат;
- усиление связи оплаты труда каждого работника с его личным трудовым вкладом и конечными результатами работы Предприятия в целом.

3. ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА.

3.1. Источником средств, направляемых на оплату труда, включая выплаты стимулирующего, компенсационного и социального характера, является единый Фонд оплаты труда.

3.2. Фонд оплаты труда формируется из:

- бюджетного финансирования (государственного заказа);
- доходов от оказания платных услуг;

3.3. Размер Фонда оплаты труда Предприятия ежегодно устанавливается органом государственного управления.

3.4. Предприятие в пределах утвержденного Фонда оплаты труда самостоятельно, утверждает штатное расписание, определяет размеры должностных окладов, систему премирования, а также размеры доплат, надбавок, премий и иного вознаграждения работников в пределах фонда оплаты труда.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ.

4.1. Размер месячной заработной платы работника устанавливается дифференцированно в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и качества выполняемой им работы, а также условий труда.

4.2. Размер месячной заработной платы работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законом Республики Казахстан минимального размера месячной заработной платы.

Заработная плата работников состоит из **основной части**, включающей:

- должностной оклад (ставка);
- доплаты и надбавки за условия труда к должностному окладу, предусмотренные Постановлением Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года №1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий» для соответствующих категорий работников;

дополнительной части, включающей:

- дополнительную индивидуальную оплату труда (дифоплату) за счет сложившейся экономии на основе критериев оценки деятельности работников; стимулирующие надбавки; премии;
- выплаты компенсационного и социального характера, предоставление которых является обязательным по законодательству Республики Казахстан или определено Коллективным договором.

Порядок выплаты заработной платы определяется действующим законодательством Республики Казахстан, коллективным, трудовыми договорами.

4.4. Для определения основной части заработной платы на Предприятии создается Тарификационная комиссия. Состав членов Тарификационной комиссии определяется Приказом Главного врача. В состав комиссии входят представители профсоюзного комитета.

Тарификационная комиссия может включать работников, не относящихся к категории руководящего персонала.

Тарификационная комиссия выполняет следующие функции:

- рассмотрение вопросов по установлению размеров должностных окладов, согласно приложений

№1, №2, №3, №5 к ПП РК № 1193 от 31 декабря 2015 года.;

- рассмотрение вопросов по установлению доплат и надбавок согласно приложений

№ 18, №21, к ПП РК №1193 от 31 декабря 2015 года;

- рассмотрение спорных вопросов по оплате труда работников.

По результатам проведения заседаний, Тарификационная комиссия дает заключения по рассматриваемым вопросам, для принятия решений руководителем Предприятия.

Стимулирующие надбавки

4.5 Руководитель имеет право устанавливать стимулирующие надбавки к должностному окладу.

Предусматриваются следующие виды стимулирующих надбавок к должностным окладам работников:

- за выполнение приоритетных работ по важнейшим направлениям деятельности Предприятия;

- за высокие результаты работы;

- за интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ;

- за оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника;

- в связи с увеличением объема работы, расширением круга должностных обязанностей в рамках одной должности (специальности).

4.6. Надбавки к должностному окладу работника устанавливаются на срок, не превышающий одного года, с указанием срока, цели, основания установления надбавки и её размера приказом руководителя Предприятия;

4.7 Предельные размеры стимулирующих надбавок к должностному окладу работника устанавливаются в размере, не превышающем 100 % от должностного оклада с повышающим коэффициентом 1,0.

4.8 Работник может быть лишен стимулирующей надбавки при невыполнении условий установления надбавки.

4.9 Оплата стимулирующих выплат может производиться только в пределах ФОТ, за счёт экономии финансовых средств.

Диф.оплата

4.10. Дополнительная индивидуальная оплата труда (диф.оплата) начисляется за счет сложившейся экономии на основе критериев оценки деятельности работников согласно Положения по оплате труда работников ГКП на праве хозяйственного ведения «Шуская городская поликлиника» управления

здравоохранения акимата Жамбылской области, утвержденного Главным врачом / далее Положение о диф.оплате/.

Дополнительная выплата за конечный результат работы к должностному окладу работника не является константной и не образует новый оклад.

4.11. Размеры дополнительных выплат для всех категорий работников Предприятия устанавливаются комиссией, созданной приказом первого руководителя.

Решение распределения средств между работниками внутри одного отделения путем выплаты им дополнительных выплат в зависимости от внесенного вклада каждого из них, определяется заведующими отделениями, ответственными за достижение результата.

4.12. Главный врач и заведующие отделениями ответственны за правильность начисления

дополнительных выплат в соответствии с данным Положением.

Непосредственный контроль за достижением объема и качества возлагается на заведующих отделениями.

4.13. Дополнительные выплаты производятся вместе с заработной платой в месяце следующего за отчетным, в установленные законодательством сроки.

4.14. Руководители структурных подразделений ежемесячно до 3 числа месяца следующего за отчетным составляют «Представление о поощрении» в виде табеля на своих сотрудников согласно приложению 2 к Положению о дифоплате, с приложением по оценке деятельности работников, согласно Приложению 1 к Положению о дифоплате.

4.15 Представление о поощрении на руководителей структурных подразделений и заместителей главного врача представляется на комиссию главным врачом, индивидуально. Решение о начислении дополнительных выплат главному врачу принимается комиссией на основе достигнутых показателей руководимой им предприятием согласно Приложению 1 к Положению о дифоплате.

4.16 Кадровая служба не позднее 1 числа месяца следующего за отчетным представляет комиссии контрольный список работников по структурным подразделениям с указанием совместителей и список работников имеющих не снятые дисциплинарные взыскания.

Бухгалтерская служба не позднее 10 числа представляет комиссии информацию по экономии денежных средств согласно приложения №3 к Положению о дифоплате

4.17. Решение о начислении дополнительных выплат принимается комиссией ежемесячно не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным месяцем, и оформляется Протоколом заседания, подписанного Председателем комиссии и согласованного с главным врачом. Выплаты производятся вместе с заработной платой в месяце следующего за отчетным, в установленные законодательством сроки.

4.18. Основным показателем, характеризующим результаты деятельности работника, дающим право на установление ему дополнительных выплат, является внесенный им вклад за повышение качества оказываемых услуг.

При этом, учитываются:

- выполненный объем работы;

- высокое качество и результативность работы;
- внедрение современных технологий, наличие инновационной деятельности;
- выполнение важных и ответственных работ, как индивидуально, так и коллективно в течение определенного календарного времени.

4.19. Установление надбавок работнику не производится:

- при наличии у него не снятого дисциплинарного взыскания за рассматриваемый период;
- если он проработал в соответствующем органе менее три месяца;
- работникам, выполняющим работу по совместительству;
- работникам за период нахождения в очередном трудовом отпуске, временной нетрудоспособности, нахождения в отпусках по уходу за ребенком, учебных отпусках, предусмотренных трудовым законодательством;
- при увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца;
- при наличии нарушений по результатам внутреннего (аудита) и государственного контроля.

4.20. Фонд средств, направляемый на выплату дополнительных выплат работникам, образуется по средствам:

- формирования фонда заработной платы структурных подразделений в соответствии с утвержденным Положением о дифоплате;
- определения удельного веса фонда заработной платы каждого структурного подразделения от всего фонда заработной платы;
- распределения суммы экономии структурных подразделений согласно удельному весу фонда заработной платы каждого структурного подразделения или в соответствии с трудовым вкладом в получении экономии, которая определяется на заседании Комиссии на основе Представлений о поощрении с приложениями.

При этом, комиссией учитываются понижающие и повышающие коэффициенты согласно оценкам деятельности структурных подразделений согласно Приложению 1 к Положению о дифоплате;

- определение удельного веса фонда заработной платы работника структурного подразделения предприятия;
- распределение суммы экономии между работниками структурного подразделения согласно удельному весу их фонда заработной платы;
- распределение окончательного объема (с учетом перерасчета на понижающие и повышающие коэффициенты) средств между работниками отделения и заведующими отделениями, ответственными за достижение результата.

4.21. Установление надбавок за счет экономии расходов осуществляется:

В течение года, не более 30% от общего объема сэкономленных средств по плану развития, а в декабре - в полном объеме сэкономленных средств за год по следующим видам расходов:

- командировочные расходы;
- коммунальные услуги;
- электроэнергия;
- отопление;
- услуги связи;
- транспортные услуги;

- текущий ремонт основных средств;
- арендная плата по основным средствам;
- расходы по выплате вознаграждений (интересов) по кредитам.
- прочие текущие расходы

В полном объеме сэкономленных средств по плану развития по следующим видам расходов:

- заработная плата;
- налоги и другие обязательные платежи в бюджет.

4.22. По остальным видам расходов направление экономии средств на установление надбавок не допускается.

Неиспользованная часть средств по экономии образует «Фонд экономии», который, может быть направлен на премирование работников, оказание материальной помощи и развитие деятельности больницы на основе коллективного договора и (или) акта Предприятия в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

5. ПРЕМИИ.

5.1 Основными показателями, характеризующими результаты деятельности работника, дающими право на его премирование, являются:

- 1) соблюдение трудовой дисциплины;
- 2) соблюдение этики и диентологии;
- 3) образцовое выполнение должностных обязанностей, выполнение заданий особой важности и сложности и другие достижения в работе;
- 4) выполнение неотложной и заранее непредвиденной работы, от срочного выполнения которой зависит в дальнейшем нормальная (бесперебойная) работа Предприятия в целом или его отдельных подразделений;
- 5) юбилейные, праздничные даты;
- 6) надлежащее исполнение функций и задач по итогам работы за отчетный период (за квартал, за год);

5.2. За невыполнение основных показателей премирование уменьшается:

- 1) несоблюдение трудовой дисциплины-100 %;
- 2) несоблюдение этики и диентологии-100%;
- 2) несвоевременное выполнение поручений и заданий-50%.

5.3. Премирование работника не производится:

- 1) при наличии у него неснятого дисциплинарного взыскания;
- 2) проработавшего в соответствующем органе менее **шести** месяца;
- 2) в период прохождения испытательного срока.

5.4. Премирование работников производится приказом Главного врача на основании письменного представления структурных подразделений.

Руководителям структурных подразделений премирование может производиться на основании представления заместителями главного врача либо самостоятельно главным врачом.

5.5. В представлении указываются фамилия и должность работника, основания и размеры премирования и сведения об отсутствии дисциплинарного взыскания.

5.6. Работникам, выполняющим работу по совместительству премии не выплачиваются.

6. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ.

6.1. Предприятие предоставляет работникам все виды выплат компенсационного и социального характера, предоставление которых является обязательным по законодательству Республики Казахстан, а также все виды выплат компенсационного и социального характера, предусмотренных коллективным договором.

Компенсационные выплаты.

6.2. Компенсационные выплаты - денежные выплаты, связанные с особым режимом работы и условиями труда, потерей работы, возмещением работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных законами Республики Казахстан обязанностей.

6.3. Основные виды компенсационных выплат:

- Компенсационная выплата за неиспользованный оплачиваемый трудовой отпуск при прекращении трудового договора.
- Компенсационные выплаты, связанные с обучением.
- Компенсационные выплаты в связи с потерей работы.

6.4. Порядок предоставления и размеры компенсационных выплат определяются действующим законодательством Республики Казахстан и коллективным договором.

6.5. Назначение компенсационных выплат осуществляется на основании приказа Главного врача с указанием основания, размеров и порядка выплаты.

7. Благотворительная помощь.

7.1 Благотворительная помощь работнику Предприятия может быть предоставлена в связи с тяжелым материальным положением работника, при наличии подтверждающих документов, в случаях:

при необходимости длительного лечения (более 2 месяцев), дорогостоящего лечения за пределами области самих работников и ближайших членов семьи (супруги, детей), рождением более 2-х и более детей и т.д.

- смерти членов его семьи, близких родственников (родителей, супругов, детей);

- причинения имущественного вреда работнику вследствие совершения в отношении его противоправных действий (разбой, кража и др.), а также стихийных бедствий (пожар, наводнение, землетрясение и др.);

- выхода работника на пенсию;

- в других случаях, предусмотренных коллективным договором.

7.2. Решение об оказании благотворительной помощи и ее конкретных размерах принимает Главный врач на основании письменного заявления работника в соответствии с коллективным договором.

7.3 Работникам, при предоставлении ежегодного оплачиваемого трудового отпуска выплачивается лечебное пособие на оздоровление в размере одного должностного оклада работника, в соответствии с коллективным договором.

Выплата работнику материальной помощи на оздоровление осуществляется в сроки, установленные для оплаты трудового отпуска.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ.

8.1 Предприятие выплачивает работникам социальные пособия по временной нетрудоспособности. Основанием для выплаты социальных пособий по временной нетрудоспособности являются листы нетрудоспособности, выданные в установленном законодательством Республики Казахстан порядке. Размеры социальных пособий, порядок назначения и выплаты определяются действующим законодательством Республики Казахстан.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

9.1. Настоящее Положение определяет основные условия оплаты труда на Предприятии.

9.2. Коллективным договором, а также внутренними нормативными документами и актами Предприятия, созданными в развитие настоящего Положения, могут быть предусмотрены дополнительные условия оплаты труда работников.

9.3. Изменения и дополнения в настоящее Положения вносятся:

- приказами Главного врача;
- внутренними нормативными документами Предприятия, созданными в развитие или во изменение стоящего Положения.

9.4. В случае разночтений между текстом настоящего Положения и изменениями и дополнениями к настоящему Положению, преимущественную силу имеют документы, утвержденные более поздней датой, но только в пределах внесенных изменений и дополнений.

9.5. Условия оплаты труда, определенные настоящим Положением, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными Трудовым Кодексом Республики Казахстан, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

9.6. Условия оплаты труда работников Предприятия, не урегулированные или не полностью урегулированные настоящим Положением, определяются в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан.

9.7. **Настоящее Положение вводится в действие со дня его утверждения главным врачом и действует до момента его отмены.**

Приложение № 2

СОСТАВ СОГЛАСИТЕЛЬНОЙ КОМИССИИ

От работодателя (члены согласительной и примирительной комиссии назначаются актом работодателя).

№п/п	Ф.И.О.	Должность
1	Кульмагамбетова Г.Т.	Главный врач
2	Козкорпишева Н.К	Зам.глав.врача по лечебной работе
3		Специалист по кадровым вопросам

От профсоюза (члены согласительной и примирительной комиссии избираются общим собранием (конференцией)).

№п/п	Ф.И.О.	Должность
1	Сардарова А.М	Председатель первичной профсоюзной организации
2	Инкарбекова Г.М	Зам.глав.врача по орг метод работе
3	Кульжанова Ж.С.	Заведующая детской консультации

**ПЕРЕЧЕНЬ
АКТОВ РАБОТОДАТЕЛЯ, ИЗДАНИЕ КОТОРЫХ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ
ПО СОГЛАСОВАНИЮ С ПРОФСОЮЗНЫМ КОМИТЕТОМ**

- обеспечения занятости, подготовки, переподготовки и трудоустройства высвобождаемых работников;
- о гарантиях и льготах работникам, проходящим подготовку, переподготовку, повышения квалификации, а также работникам, совмещающим работу с обучением;
- правила трудового распорядка;
- график отпусков;
- график сменности;
- ввод режима неполного рабочего времени;
- расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным следующими подпунктами пункта 1 статьи 52 Трудового Кодекса РК;
- подпункт 2) (сокращение численности или штата работников);
- подпункт 3) (снижение объема производства, повлекшее ухудшение экономического состояния работодателя);
- подпункт 7) (отрицательный результат работы в период испытательного срока);
- подпункт 8) (отсутствие работника на работе без уважительной причины в течении 3-х и более часов подряд за один рабочий день);
- подпункт 16 (повторное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей работников, имеющих дисциплинарное взыскание).

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

1. Водитель - № 763 по ЕТКС
2. Машинист по стирке белья - № 2107 по ЕТКС.
Как вариант возможна замена наименования на оператора стиральных машин № 3115 по ЕТКС.
3. Рабочий кислорода – такое наименование отсутствует, варианты
Приемщик баллонов № 3711 по ЕТКС
Оператор газгольдерной станции - № 2871 по ЕТКС.
4. Электрик - такое наименование отсутствует, варианты
Электромонтер по обслуживанию электрооборудования - № 5115 по ЕТКС.
5. Слесарь-сантехник - № 4349 по ЕТКС.
6. Сварщик – такое наименование отсутствует, варианты
Электрогазосварщик - № 5066 по ЕТКС.
7. Плотник - № 3427 по ЕТКС.
8. Штукатур-маляр
Штукатур № 5056 по ЕТКС.
Маляр № 1808 по ЕТКС.
9. Подсобный рабочий - № 3476 по ЕТКС.
10. Лифтер - № 1791 по ЕТКС.
11. Повар - № 3429 по ЕТКС.
12. Швея - № 4974 по ЕТКС.
13. Дезинфектор - № 956 по ЕТКС.

**СПИСОК ПРОФЕССИЙ (РАБОТНИКОВ),
КОТОРЫЕ ИМЕЮТ ПРАВО НА ПОЛУЧЕНИЕ ПОСОБИЯ НА
ОЗДОРОВЛЕНИЕ.**

№п/п	Должность
1	Главный врач
2	Заместители главного врача
3	Главный бухгалтер
4	Юрист
5	Врач
6	медицинская сестра
7	медицинский статистик
8	Фельдшер
9	фельдшер-лаборант
10	Лаборант
11	санитарка, санитар
12	сестра-хозяйка
13	Бухгалтер
14	Специалист по кадровой службы
15	Инспектор ГО,ЧС; МОБ
16	Экономист
17	Программист,оператор
18	Переводчик
19	социальный работник по уходу
20	Архивариус
21	Делопроизводитель
22	Секретарь
23	Электрик
24	Водитель
25	слесарь – сантехник
26	Плотник
27	Повар
28	Лифтер
29	машинист по стирке белья

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

В соответствии со «Списком производств, цехов, профессий и должностей, перечня тяжелых работ, работ с вредными (особо вредными), и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени и на дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года №1053;

№ пп	Наименование профессий, должностей	Продолжит ельность основного отпуска	Продолжитель ность дополнительно го отпуска	Общая продолжительн ость отпуска (основной+допо лнительный
1	Главный врач	30	12	42
2	Заместители главного врача	30	12	42
4	Врачи, лаборанты, санитары рентген кабинета	30	16	46
5	Врач УЗИ, эндоскопист, медсестры УЗИ и эндоскопии	30	16	46
6	Врач психиатр, нарколог; медсестра психиатра, нарколога	30	24	54
7	Медсестра физкабинета	30	12	42
8	Врачи, специалисты лаборатории, лаборанты санитарки лаборатории	30	12	42
9	Врачи	30	12	42
10	провизор	30	12	42
11	Главная, старшая медсестра, медицинская сестра, фельдшер, акушер	30	12	42
12	Медицинский статистик	30	12	42
13	Санитары, сестра-хозяйка	30	6	36
15	Психолог, социальные работники	30	12	42
16	Бухгалтер, экономист, инспектора ГО и ЧС, МОБ, отдела кадров, охраны труда, юрист	30	6	36
17	Медицинский регистратор	30	12	42
18	Машинист по стирке, работник прачечной	30	6	36
19	оператор ЭВМ, программист, делопроизводители, архивариус.	30	6	36
21	Водитель санитарного транспорта и других видов транспорта медицинской помощи	30	6	36
23	Слесарь-сантехник, электрик, сварщик, плотник, дворник, лифтер, кух. рабоч.	30	6	36

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

№п/п	Наименование должности
1	Главный бухгалтер
2	Материальный бухгалтер
3	Специалист по гос закупам
4	Кассир
5	Заведующий хозяйственной частью
6	Главная м/с
7	Старшие м/с
8	Провизор
9	Операторы
10	Водители
11	Сторожа
12	Сестра-хозяйка
13	Отдел-кадров
14	Юрист

ДОГОВОР
о полной индивидуальной материальной
ответственности

В целях обеспечения сохранности материальных ценностей, принадлежащих:

(наименование предприятия)

в лице _____

(руководителя, должность, Ф.И.О.)

именуемый в дальнейшем «Работодатель», выступая от имени
предприятия, и _____,

(должность Ф.И.О.)

именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили
настоящий договор о нижеследующем:

1. Работник _____,
занимающий должность _____,

(наименование должности)

или выполняющий работу _____

(наименование работы)

непосредственно
связанную _____

(хранением, обработкой, перевозкой или применением в процессе

принимает на себя материальную

производства переданных ему ценностей)

ответственность за не обеспечение сохранности переданных ему
предприятием материальных ценностей (согласно приложению) и связи с
изложенным обязуется:

бережно относиться к переданным ему для хранения или для других целей
материальным ценностям предприятия и принимать меры к предотвращению
ущерба;

своевременно сообщать Администрации предприятия о всех
обстоятельствах, угрожающих обеспечению сохранности вверенных ему
материальных ценностей;

вести учет, составлять и представлять в установленном порядке товарно – денежные и другие отчеты о движении и остатках вверенных ему материальных ценностей.

2. Работодатель обязуется:

создавать Работнику условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенных ему материальных ценностей;
знакомить Работника с действующим законодательством о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, а также с действующими инструкциями, нормативами и правилами хранения, приемки, обработки, перевозки или применения в процессе производства переданных ему материальных ценностей;

проводить в установленном порядке инвентаризацию материальных ценностей.

3. В случае не обеспечения по вине Работника сохранности вверенных ему материальных ценностей определение размера ущерба, причиненного предприятию, и его возмещение производятся в соответствии с действующим законодательством.

4. Работник не несет материальной ответственности, если ущерб причинен не по его вине.

5. Работник ознакомлен с требованиями ст. ст. 120-123 Трудового Кодекса РК., ст. ст. 188-190,204 Уголовного кодекса РК № 226 от 03.07.2014г.

6. Действие настоящего договора распространяется на все время работы с вверенными Работнику материальными ценностями предприятия.

7. Настоящий договор составлен в двух экземплярах: первый находится у Администрации, а второй – у Работника.

Работодатель

Должность

Ф.И.О.

Подпись

Дата

Работник

Ф.И.О.

Уд.личности

ИИН

Место жительства

Подпись

Дата

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ МЕДИЦИНСКИХ
ОРГАНИЗАЦИЙ ОБЛАСТИ, ЗАНЯТЫХ НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ
УСЛОВИЯМИ ТРУДА, ИМЕЮЩИХ ПРАВО НА БЕСПЛАТНУЮ
ВЫДАЧУ МОЛОКА ИЛИ ДРУГИХ РАВНОЦЕННЫХ ПИЩЕВЫХ
ПРОДУКТОВ.**

№	Наименование должностей	Перечень химических веществ	Основание
1	врач рентгенолог, флюоролаборант, рентген- лаборант, санитарка флюоро и рентгенкабинетов, врач УЗИ, медицинская сестра УЗИ диагностики	рентгеновское излучение, ионизирующее излучение, свинец и его соединение	«Об утверждении Правил выдачи работникам молока, лечебно- профилактического питания, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, обеспечения работников средствами коллективной защиты, санитарно- бытовыми помещениями и устройствами за счет средств работодателя; норм выдачи работникам молока за счет средств работодателя; норм выдачи работникам лечебно- профилактического питания за счет средств работодателя» Постановление
2	врач лаборант, лаборанты, фельдшер-лаборанты КДЛ, КСЛ, санитарки лаборатории	кислоты, щелочи, органические растворители	
3	специалисты санитарно- химической, бак лаборатории и вирусологии	органические растворители, щелочи, кислоты	
4	анестезиологи, реаниматологи, хирурги, операционные медицинские сестры	сложные эфиры, муравьиная кислота, спирты, йодопроизводные, антибиотики, морфин, опий, атропин	
5	врач физиотерапевт, медсестра физкабинета, санитарка	ионизирующее излучение, свинец и его соединения	
6	медсестра ЦСО	пары кислот, щелочей	

			Правительства Республики Казахстан от 5 декабря 2011 года № 1458
7	патологоанатом, судмедэксперт, средний и младший персонал по работе с умершим и трупным материалом	формальдегид	
8	дезинфектор или другие должностные лица, непосредственно готовящие маточный раствор и >50% рабочего времени контактирующие с рабочими растворами, санитарки уборных	галогены и галогенопроизводные: хлор	
9.	электросварщик, постоянно обслуживающий ЛПО	аэрозоли металлов, марганец	
10	Медицинская сестра процедурного кабинета ежедневно занимающаяся процедурами, медицинская сестра прививочного кабинета Санитарки уборочных	Антибиотики(тетраци лин, биомицин, левом ицитин и др.)	

Список работников, которым устанавливается доплата за работу во вредных условиях труда в максимальных размерах

(согласно - п. 9 Приложения 18 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.

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)

№п/п	Должность	размер доплаты от БДО
1.	Программист, оператор ЭВМ	30%
2.	Школьные медсестры, работники процедурного и прививочного кабинета (врачи, средний и младший медицинский персонал) санитарки ЛПО	30%

Порядок организации и оплаты дежурств медицинских работников организаций

1. ЛПО относится к организациям с непрерывным режимом работы, в котором медицинская помощь оказывается круглосуточно.

1) В этой связи, учитывая специфику работы стационара (оказания медицинской помощи в любое время суток и дней недели), для врачей устанавливаются дежурства в вечернее и ночное время, в выходные и праздничные дни в соответствии с утвержденным графиком работы.

Во всех случаях такая работа (дежурство) осуществляется в соответствии с утвержденным графиком работы. График составляется с учетом требований продолжительности рабочего времени, установленного Трудовым кодексом Республики Казахстан.

В целях рациональной организации труда врачей, Работодатель вправе ввести в штатное расписание дополнительные врачебные должности для обеспечения круглосуточной помощи или обеспечить дежурства, имеющимся составом врачей.

Оплата труда за работу во время дежурств, выполняемых врачами сверх месячной нормы рабочего времени, производится по фактически отработанному времени, если работа выполнялась в рабочие дни и не ниже, чем в двойном размере, если она выполнялась в выходные и праздничные дни.

Выходными днями являются суббота и воскресенье.

2) Во всех случаях каждый час работы (дежурств) в ночное время оплачивается не ниже чем в полуторном размере. (ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра).

3) Условия работы (дежурство), выполняемой врачами за пределами рабочего времени по основной должности, должны быть оговорены в основном трудовом договоре.

4) При привлечении медицинского работника к работе, предусмотренной графиком в его выходной день, ему оплачиваются компенсационные выплаты не ниже, чем в двойном размере. По желанию работника компенсация работ может быть заменена выходным днем.

2. Для врачей и среднего медицинского персонала ЛПО могут вводиться дежурства на дому.

Дежурство осуществляется как в пределах баланса рабочего времени, соответствующих работников за учетный период, так и за пределами нормы рабочего времени. Время, затраченное на дежурства на дому, выполняемые в пределах месячной нормы рабочего времени как в дневное, так и в ночное время, учитывается как полчаса за каждый час дежурства.

Дежурства на дому, выполняемые в нерабочее, вечернее и ночное время, подлежат дополнительной оплате за фактическое время дежурства.

В случае вызова работника, выполняющего указанные дежурства (как в пределах нормы рабочего времени, так и сверх нормы рабочего времени) в стационар, на место происшествия, на дом к больному, время затраченное на вызов, оплачивается из расчета должностного оклада (ставки) специалиста за фактически отработанное время с сохранением действующего порядка оплаты труда работников здравоохранения в ночное время.

В таком же порядке производится оплата дежурства на дому в нерабочее, вечернее и ночное время специалистов медицинских бригад постоянной готовности и многофункциональных медицинских отрядов специального назначения, организованных для непосредственного оказания экстренной медицинской помощи и спасательных работ при авариях, катастрофах, стихийных бедствиях и других чрезвычайных ситуациях.

**ПОРЯДОК УЧЁТА МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ
ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ
ПРИ РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ
РАБОТОДАТЕЛЯ**

1. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.
2. Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение пяти рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме.
3. В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.
4. Мнение выборного профсоюзного органа должно быть выражено именно по тому вопросу, который указан в проекте приказа. Оно должно быть мотивированным, т.е. в нём должны быть изложены доводы для обоснования позиции профсоюзного органа по данному вопросу со ссылками на статьи Трудового Кодекса или иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

ОБРАЗЕЦ

*обращения работодателя в профсоюзный комитет
о получении мотивированного мнения
по проекту приказа об увольнении работника*

Председателю профкома

ОБРАЩЕНИЕ

о даче мотивированного мнения

Направляем Вам проект приказа о расторжении трудового договора № _____ от 201 г.

с _____ В

соответствии с сокращением штата

(Ф.И.О. работника полностью, должность, профессия)

(п.2, ст.52 ТК РК) и обоснование по нему с приложением следующих документов:

1. приказ о сокращении численности или штата.

Просим в течение пяти рабочих дней направить в письменной форме мотивированное мнение по проекту данного акта (приказа, распоряжения)

Приложение на _____ листах.

Подпись работодателя

ОБРАЗЕЦ

мотивированного мнения выборного органа
первичной профсоюзной организации
по проекту приказа об увольнении работника.

ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ

(наименование выборного органа профсоюзной организации)

О мотивированном мнении по вопросу принятия работодателем приказа

(наименование проекта приказа)

Профсоюзный комитет рассмотрел полномочным составом Ваше обращение
исх. № _____ от «__» _____ 201__ г. по
проекту _____

(наименование проекта локального
нормативного акта)

обоснование к нему и документы, подтверждающие необходимость и
законность принятия нормативного акта работодателя на заседании
профсоюзного комитета «__» _____ 201__ г.

Профсоюзным комитетом проверено соблюдение норм трудового
законодательства и условий коллективного договора при подготовке проекта
приказа о расторжении трудового договора с _____

_____ в соответствии с п. ...ст. ТК
РК и обоснование при
(ф.и.о. работника, должность место работы)

подготовке проекта _____ и утверждено следующее
мотивированное мнение:

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ

(наименование выборного органа профсоюзной организации)

По
проекту _____

(наименование проекта приказа)

Представленный проект приказа о расторжении трудового договора с _____ в соответствии с п. ...ст. ТК РК
и приложенные к нему _____
(ф.и.о. работника, должность место работы)

документы соответствуют (не соответствует) требованиям, установленным
статьями _____ Трудового кодекса РК (иными нормативными актами),
пунктам _____ коллективного договора.

Проект приказа учитывает (не учитывает) дополнительные обстоятельства,
связанные с трудовой деятельностью работника в организации.

*Изложить иные замечания и дополнения к проекту по содержанию, а также
моменты, не учтенные работодателем при подготовке проекта приказа о
расторжении трудового договора.*

На основании изложенного Профсоюзный комитет считает возможным
(невозможным) принятие работодателем решения об издании приказа о
расторжении трудового договора с _____.

Председатель первичной
профсоюзной организации

Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной
организации

Получил _____
(Ф.И.О.)

« ____ » ____ 201 ____ г.

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

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

ОБРАЗЕЦ

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

Председателю профкома

ОБРАЩЕНИЕ

о даче мотивированного мнения

Направляем Вам проект

_____ и обоснование

(наименование локального нормативного акта)

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

Приложение на _____ листах

Подпись руководителя

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

ОБРАЗЕЦ

*мотивированного мнения выборного органа
первичной профсоюзной организации
по проекту локального нормативного акта.*

ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ

(наименование выборного органа профсоюзной организации)

О мотивированном мнении по вопросу принятия работодателем локального нормативного акта

(наименование проекта локального нормативного акта)

Профсоюзный комитет рассмотрел Ваше обращение исх. № _____ от «__» _____ 201__ г. по проекту _____

(наименование проекта локального нормативного акта)

обоснование к нему и документы, подтверждающие необходимость и законность принятия нормативного акта работодателя на заседании профсоюзного комитета «__» _____ 201__ г.

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

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ

(наименование выборного органа профсоюзной организации)

По
проекту _____

(наименование проекта локального нормативного акта)

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

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

На основании изложенного Профсоюзный комитет считаем возможным (невозможным) принятие

(наименование проекта локального нормативного акта)

Председатель первичной профсоюзной организации

Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации

Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации

Получил _____

(Ф.И.О.)

« ____ » ____ 201 ____ г.