

Наименование документа	Коллективный договор
Наименование юридического лица	КГП «Костанайский областной центр реабилитации им М. Карабаева» УЗАКО
Юридический адрес:	Костанайская область Мендыкаринский район с. Боровское ул. Тубсанаторий 32
Телефон/факс:	871443 2-11-06
Электронная почта:	sanatorbolnica@yandex.ru
Справка о государственной перерегистрации юридического лица:	От 29 мая 2019 года
Банк	АО «Народный Банк Казахстана»
БИН	171140024204
ИИК	KZ676010221000057275
БИК	HSBKKZKX
Кбе	16
Количество сотрудников	103
Количество членов профсоюза	96
Ф.И.О. руководителя	Утегенов Нурхан Кайржанович
Ф.И.О.председателя профсоюзной организации	Самойлова Галина Вечеславовна
Срок действия документа	2022-2024
Регистрация документа	ГУ «Управление по инспекции труда акимата Костанайской области» « ____ » _____ 20 ____ г. № _____

Костанай облысы әкімдігінің еңбек инспекциясы жөніндегі басқармасында 20 ____ ж. « ____ » _____ № _____ тіркелген

Сәйкестендірілген в Управлении по инспекции труда акимата Костанайской области под № 115 от « 17 » 05 2022.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

(ст.1.п.79 Трудового Кодекса РК).

Предмет договора

Действия коллективного договора.

Действия коллективного договора регламентируется пунктом 3 статьи 158 Трудового Кодекса РК.

1.3.1. Коллективный договор вступает в силу с даты подписания и действует до принятия нового Коллективного договора или внесения изменений и дополнений по взаимной договоренности двух сторон (п.2 ст.158 ТК РК)

1.3.2. Действие коллективного договора распространяется на работодателя и работников организации, от имени которых заключен коллективный договор, и присоединившихся к нему работников на основании письменного заявления (п. 3ст. 158 ТК РК)

Мы, уполномоченные представители указанных ниже сторон:

Коммунальное государственное предприятие «Костанайский областной центр реабилитации имени М. Карабаева» Управления здравоохранения акимата Костанайской области (далее - **Предприятие**), в лице и.о главного врача Утегенова Нурхана Каиржановича, с одной стороны, и Работники Коммунального государственного предприятия Костанайский областной центр реабилитации имени М. Карабаева Управления здравоохранения акимата Костанайской области (далее - **Работники**), в лице уполномоченного представителя профессионального союза Председателя профсоюзного комитета Коммунального государственного предприятия «Костанайский областной центр реабилитации имени М. Карабаева» Управления здравоохранения акимата Костанайской области в лице Самойловой Галины Вечеславовны действующего от имени Работников (далее - **Представительный орган**), с другой стороны, далее совместно именуемые Стороны, а по отдельности, как указано выше Сторона, принимая за основу Трудовой Кодекс Республики Казахстан от 23.11.2015 года №414-V – 3 РК, Закон РК « О профессиональных союзах» от 27.06.2014 года №211 - V – 3 РК Областное отраслевое соглашение между Министерством здравоохранения РК, РОО « Отраслевой профессиональный союз работников здравоохранения системы здравоохранения «SENIM» и ОИП и ЮЛ «Национальная палата здравоохранения» на 2020-2022 годы, учитывая результаты обсуждения Работниками проекта коллективного договора согласно Протоколу заседания трудового коллектива № 3 и достигнутое между Сторонами соглашение по положениям коллективного договора, а также обоюдные гарантии, что текст заключаемого коллективного договора является аутентичным тексту, подготовленного и согласованного Сторонами проекта коллективного договора, руководствуясь законодательством, в том числе нормами Трудового Кодекса РК, заключили настоящий Коллективный договор (далее - Договор), определяющий согласованные позиции Сторон по основным

направлениям регулирования социально-трудовых отношений и совместных действий их реализации.

1. Настоящий Договор заключен в соответствии нормами Трудового Кодекса РК, в целях обеспечения социальных и трудовых прав работников, создания благоприятных условий деятельности предприятия, направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы Предприятия, на повышение жизненного уровня Работников, а также на обеспечение взаимной ответственности Сторон за выполнение трудового законодательства Республики Казахстан, иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2. Договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства Республики Казахстан, полномочности представителей сторон, свободы выбора обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий договора.

3. Коллективный договор является правовым актом и распространяется на работников Костанайский областной центр реабилитации имени М. Карабаева, от имени которых коллективный договор заключен, а так же на вновь принятых работников, давших согласие на это. Отдельные положения коллективного договора распространяются на пенсионеров и инвалидов предприятия.

4. Администрация Костанайского областного центра реабилитации имени М. Карабаева признает профсоюзный комитет полномочным представителем всех Работников трудового коллектива.

5. В период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социальному развитию и не используются в качестве давления на администрацию при приостановлении работы (забастовку).

6. 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, иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, отраслевым соглашением.

Раздел 2.

Трудовые отношения и трудовой договор

2.1. Трудовые отношения – отношения между работником и работодателем, возникающие при осуществлении прав и обязанностей, предусмотренных

государственного бюджета” от 31 декабря 2015 года № 1193 (с изменениями и дополнениями на 01 января 2022 года).

5.4 Работникам, занятым на рабочих местах с неблагоприятными (тяжелыми и вредными, особо тяжелыми, особо вредными) условиями труда производить доплаты согласно утвержденным нормативам (ст.105 ТК РК)

5.5 При переводе работников в случае производственной необходимости на работы, не предусмотренные трудовым договором, оплату труда производить по выполняемой работе, но не ниже среднемесячной заработной платы по основному месту работы. (ст. 41 ТК РК)

5.8 При переводе работника в связи с простоем на другую работу оплату труда производить по выполняемой работе с учетом установленных доплат за работу в ночное время, во вредных и опасных условиях. (ст.42 ТК РК)

5.9 Выплата заработной платы производится в денежной форме в национальной валюте РК не реже одного раза в месяц, не позднее первой декады следующего месяца (ст.113 ТК РК).

5.10 Осуществлять точный учет рабочего времени, в том числе сверхурочных работ, работ во вредных (особо вредных), опасных условиях труда, на тяжелых работах, выполняемых каждым работником (п. 20 ст.23 ТК РК).

5.11 Оплата труда сверхурочной работы производится в полуторном размере (ст.108 ТК РК).

5.12 Оплата работы в праздничные и выходные дни производить в полуторном размере, исходя из дневной ставки работника (ст.109 ТК РК).

5.13 Оплату труда в ночное время производить в полуторном размере исходя из дневной ставки работника за каждый час работы (ст.110 ТК РК).

5.14 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 (ст.111 ТК РК).

Раздел 3.

Рабочее время «О ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА, ТРУДОВЫХ ОТПУСКАХ»

1. Рабочее время и время отдыха 1.4. Продолжительность ежедневной работы.

1.4.1. Продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) составляет: при пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) не может превышать 8 часов при недельной норме 40 часов, 7 часов 12 минут при недельной норме 36 часов и 6 часов при недельной норме 32 часов; при шестидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) не может превышать 7 часов при недельной норме 40 часов, 6 часов при недельной норме 36 часов;

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

1.4.2. Суммарная продолжительность ежедневной работы по месту основной работы и работы по совместительству не должна превышать норму продолжительности ежедневной работы, более чем на 4 часа.

1.5. Работодатель устанавливает Работникам следующий режим работы, который ~~обязуются~~ выполнять все Работники, за исключением случаев, предусмотренных законодательством и Договором:

1.5.1. пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями

1.5.2. продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) составляет 8 часов

1.5.3. время начала рабочего дня (смены) - 09.00 часов;

1.5.4. время окончания рабочего дня (смены):

- Врачи, средний и младший медицинский персонал - 17.00 (стационар, согласно баланса рабочего времени)
- средний медицинский персонал физ.кабинетов - 17.12
- Общебольничные штаты, бухгалтерия, административно хозяйственная служба – 18.00 часов;

1.5.5. перерыв для отдыха и приема пищи:

- Средний, младший медицинский персонал – 60 минут с 12.30 до 13.30 (поликлиника).
- Общебольничные штаты, бухгалтерия, административно хозяйственная служба - 60 минут с 13.00 часов до 14.00 часов.

1.5.6. Выходные дни при пятидневной рабочей неделе: суббота и воскресенье.

1.6. Первый день Курбан-айта, отмечаемого по мусульманскому календарю, 7 января — православное Рождество являются выходными днями;

1.7. Работникам, занятым на непрерывных производствах и на производствах, остановка работы которых в выходные дни невозможна вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания населения, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно согласно графикам сменности, утвержденным актами работодателя, принятыми по согласованию с представителями работников;

1.8. Работник, находящийся в командировке, пользуется выходными днями в соответствии с трудовым распорядком работодателя, к которому он направлен.

1.9. В связи с производственной необходимостью Работодатель вправе изменить режим работы, предварительно оговорив его с Работниками, которых касается данное изменение, либо по заявлению Работника.

1.10. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работника ограничений в продолжительности оплачиваемого ежегодного трудового отпуска, исчисления трудового стажа и других прав в сфере труда, установленных Трудовым Кодексом Республики Казахстан, Трудовым договором.

1.11. Меньшая продолжительность рабочего времени с оплатой как за нормальную продолжительность рабочего времени не предусматривается.

1.12. Привлечение Работников к сверхурочным работам и к работе в ночное время производится с соблюдением ограничений, установленных трудовым законодательством.

1.13. Работа в выходные и праздничные дни, установленные законодательством, не производится.

Работа в выходные и праздничные дни по инициативе Работодателя допускается с письменного согласия Работника или по его просьбе на основании акта Работодателя, за исключением случаев, предусмотренных статьей 86 настоящего Трудового Кодекса. Для привлечения Работников, работающих по графику сменности, к работе в праздничные дни, а также в выходные дни, предусмотренные пунктом 5 статьи 84 Кодекса (первый день Курбан-айта, отмечаемого по мусульманскому календарю, 7 января – православное Рождество), письменное согласие Работников и издание акта Работодателя не требуются. Работники, работающие по графику сменности в случае их привлечения в их выходные и праздничные дни по графику, могут привлекаться с их письменного согласия и на основании акта Работодателя.

Работа в выходные и праздничные дни по инициативе Работника допускается с письменного согласия Работника и на основании акта Работодателя.

Запрещается привлечение беременных женщин, предоставивших Работодателю справку о беременности, к работе в выходные и праздничные дни.

Привлечение к работе в выходные и праздничные дни без согласия работника допускается:

- для предотвращения чрезвычайных ситуаций, стихийного бедствия или производственной аварии либо немедленного устранения их последствий
- для предотвращения и расследования несчастных случаев, гибели или порчи имущества
- для выполнения неотложных, заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или его отдельных подразделений

За работу в выходные и праздничные дни Работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха или производится оплата согласно статьи 109 Трудового кодекса РК. День отдыха за работу в выходные и праздничные дни использовать в течение календарного месяца.

1.14. В непрерывных производствах, где режим рабочего времени не может быть организован по графикам пяти - или шестидневной рабочей недели, а также в случаях, когда длительность производственного процесса либо режим производственной деятельности превышает норму продолжительности ежедневной работы, устанавливается сменная работа.

1.15. При сменной работе продолжительность рабочей смены, переход из одной рабочей смены в другую устанавливаются графиками сменности, обеспечивающими непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности.

Количество рабочих смен в месяц зависит от баланса рабочего времени и количества календарных дней рабочего месяца, согласно утвержденного графика сменности.

1.16. Графики сменности утверждаются главным врачом Предприятия по согласованию с Профсоюзом и доводятся администрацией Предприятия до сведения работников не позднее, чем за 10 календарных дней до введения их в действие.

1.17. Графики сменности должны предусматривать регулярные выходные дни для каждого работника, постоянный состав и переход из одной смены в другую после дня отдыха по графику.

1.18. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и приема пищи невозможно, Работникам обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в специально оборудованном месте не менее - **30 минут**. Перечень таких работ, а также порядок и место для отдыха и приема пищи устанавливаются Коллективным договором.

- условия обеспечения трудовой дисциплины, иные вопросы регулирования трудовых отношений (ст.63 ТК РК);
- продолжительность рабочей недели (ст. 71 п.1 ТК РК);
- продолжительность ежедневной работы (ст.69 ТК РК);
- работа в ночное время – начало и окончание (ст.76 п.1 ТК РК);
- графики сменности (ст.73 п.2, п.3 ТК РК);
- разделение рабочего дня на части на тех работах, где это необходимо из-за особого характера труда (ст. 72 ТК РК) (перечень видов работ прилагается);
- предоставление работнику в течении ежедневной работы (рабочей смены) работникам один перерыв для отдыха и приёма пищи продолжительностью не менее получаса (п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РК)

3.4. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за 10 дней до введения их в действие (ст. 73 п.3 ТК РК).

3.5. Не привлекаются к сверхурочным работам: (ст. 77 п.3 ТК РК)

- беременные женщины;
- не достигшие восемнадцатилетнего возраста;
- инвалиды

3.6. Ночным считается время с 22:00 часов до 6:00 утра.(ст.76 п.1)

1.19. На отдельных видах работ Работникам предоставляются внутрисменные перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда, которые включаются в рабочее время. Работникам, работающим в холодное или жаркое время года на открытом воздухе, предоставляются специальные перерывы для обогрева либо охлаждения и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева, охлаждения и отдыха Работников.

Данные перерывы предоставляются помимо перерывов для отдыха и приема пищи и включаются в рабочее время с оплатой труда на общих основаниях.

1.20. Перерывы для кормления ребенка (детей) по заявлению работника, присоединяются к перерыву для отдыха и приема пищи либо суммированные перерывы предоставляются в начале или конце рабочего дня (смены).

2. Отпуска

2.1. Отпуск – это освобождение работника от работы на определенный период для обеспечения ежегодного отдыха работника или социальных целей с сохранением за ним места работы (должности) и средней заработной платы.

2.2. Виды отпусков:

2.2.1. Оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска;

2.2.2. Социальные отпуска:

1) Отпуск без сохранения заработной платы

2) Учебный отпуск

3) Отпуск в связи с беременностью и рождением ребенка (детей), усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей);

4) Отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

5) Отпуск для прохождения скрининговых исследований в количестве не более трех рабочих дней в течение года;

6) Отпуск на постановку на медицинский учет по беременности до двенадцати недель в количестве не менее трех рабочих дней.

2.3. Основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск предназначен для отдыха работника, восстановления работоспособности, укрепления здоровья и иных личных потребностей работника и предоставляется продолжительностью 30 (тридцать) календарных с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы (для членов профсоюзной организации, от имени которых заключен коллективный договор, и присоединившихся к нему работников на основании письменного заявления).

2.4. Дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются:

2.4.1. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и(или) опасными условиями труда, продолжительностью не менее 6 (шести) календарных дней; согласно списка (ст.89, 139 п.10) согласно приказу 1053.

2.4.2. Инвалидам первой и второй групп продолжительностью не менее шести календарных дней.

2.5. Продолжительность оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков исчисляется в календарных днях без учета праздничных дней, приходящихся на дни трудового отпуска, независимо от применяемых режимов и графиков работы.

2.6. При исчислении общей продолжительности ежегодного трудового отпуска дополнительные ежегодные трудовые отпуска суммируются с основным ежегодным трудовым отпуском.

2.7. В трудовой стаж, дающий право на оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск, включаются:

2.7.1. фактически проработанное время;

2.7.2. время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично;

2.7.3. время, когда работник фактически не работал в связи с временной нетрудоспособностью, в том числе время нахождения в отпуске по беременности и родам;

2.7.4. время, когда работник фактически не работал перед восстановлением на работе.

2.8. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск работнику за первый и последующие годы работы по соглашению сторон предоставляется в любое время рабочего года пропорционально отработанному периоду. Рабочий год составляет двенадцать календарных месяцев, исчисленных с первого дня работы работника.

2.9. Размер отпускных определяется в соответствии с действующим законодательством без учета праздничных дней, приходящихся на дни трудового отпуска, независимо от применяемых режимов работы и графиков сменности. В случае прекращения или расторжения Договора производится начисление компенсационной выплаты за неиспользованные дни оплачиваемого ежегодного трудового отпуска

2.10. Очередность предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков Работнику определяется: Графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения работников, либо устанавливается вне графика отпусков по соглашению Сторон на основании письменного заявления Работника,

подаваемого не менее чем за 7-14 дней предлагаемой Работником даты начала трудового отпуска.

2.11. В случае изменения Графика отпусков в связи с производственной необходимостью Работодатель обязан уведомить Работника об этом не менее чем за 2 (две) недели до начала трудового отпуска. Запрещается не предоставление неиспользованного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска либо его части в течение 2 (двух) лет подряд.

2.12. По соглашению между Работником и Работодателем оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей оплачиваемого ежегодного трудового отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

2.13. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть перенесен полностью или в части при временной нетрудоспособности Работника либо при отпуске по беременности и родам.

Если Работник, находясь в очередном ежегодном трудовом отпуске, заболел и оформил лист временной трудоспособности, либо отпуск по беременности и родам, то оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть по заявлению Работника перенесен как полностью или в его части. Не производится оплата дней временной нетрудоспособности, приходящиеся на дни оплачиваемого ежегодного трудового отпуска. Если нетрудоспособность продолжается и после окончания отпуска, то пособие выдается со дня, когда работник приступил к работе.

2.14. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск (его часть) в случаях, предусмотренных пунктом 2.13, переносится по просьбе работника в период нахождения в оплачиваемом ежегодном трудовом отпуске. Перенесенный трудовой отпуск в части или полностью по соглашению Сторон может быть присоединен к оплачиваемому ежегодному отпуску за следующий рабочий год или предоставлен по просьбе Работника отдельно в текущем рабочем году.

2.15. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть прерван Работодателем в случае производственной необходимости только с письменного согласия Работника. Неиспользованная в связи с отзывом часть оплачиваемого ежегодного трудового отпуска по соглашению Сторон 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.

2.15.1. При отзыве Работника из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска вместо предоставления неиспользованной части отпуска в другое время по соглашению между работником и работодателем работнику производится

компенсационная выплата за дни неиспользованной части оплачиваемого ежегодного трудового отпуска.

2.15.2. Не допускается отзыв из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска Работника, не достигшего восемнадцатилетнего возраста, беременных женщин, предоставивших работодателю справку о беременности, и работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

2.16. Предоставление отпуска, перенос либо отзыв из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска оформляются актом работодателя.

2.17. Работникам выплачивается Пособие на оздоровление (единовременная выплата) за счет средств бюджета и внебюджетных средств к оплачиваемому ежегодному трудовому отпуску в размере должностного оклада. Пособие на оздоровление выплачивается один раз в календарном году. Пособие на оздоровление в размере должностного оклада к отпуску совместителям не выплачивается.

2.18. Работнику также предоставляются следующие виды отпусков:

2.18.1. По соглашению Сторон Работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления Работника, подаваемого не менее чем за один день до предлагаемой Работником даты начала отпуска без сохранения заработной платы. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

2.18.2 На основании письменного заявления работника работодатель обязан предоставлять отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней при:

- регистрации брака;
- рождении ребенка;
- смерти близких родственников; (близкие родственники - родители (родитель), дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), полнородные и неполнородные братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки;)

2.18.3. В случае выхода на работу до истечения срока отпуска без сохранения заработной платы Работник обязан предупредить Работодателя о своем намерении за три дня до начала работы.

2.19. Оплата учебного отпуска сотрудникам обучающихся в высших или средних профессиональных учебных заведениях не производится. На период сдачи сессии или защиты дипломного проекта, с учетом производственных условий по соглашению сторон трудового договора, на основании заявления работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению между работником и работодателем.

2.20. Беременным женщинам, женщинам, родившим ребенка (детей), женщинам (мужчинам), усыновившим или удочерившим новорожденного ребенка(детей), предоставляются следующие отпуска:

2.20.1. оплачиваемый отпуск по беременности и родам;

2.20.2. оплачиваемый отпуск работникам, усыновившим или удочерившим новорожденного ребенка (детей);

2.20.3. отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

2.21. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине предоставляется оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск по соглашению сторон.

2.22. Женщинам предоставляются оплачиваемые отпуска по беременности и родам продолжительностью семьдесят календарных дней до родов и пятьдесят шесть (в случае осложненных родов или рождения двух или более детей — семьдесят) календарных дней после родов, если иное не установлено законами Республики Казахстан.

2.23. Работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей), предоставляется (одному из родителей) оплачиваемый отпуск за период со дня усыновления (удочерения) и до истечения пятидесяти шести дней со дня рождения ребенка.

2.24. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы работнику по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет: по выбору родителей — матери либо отцу ребенка;

2.24.1. Родителю — одному воспитывающему ребенка;

2.24.2. Бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически воспитывающему ребенка;

2.24.3. Другому родственнику или опекуну, фактически воспитывающему ребенка; оставшегося без попечения родителей, либо опекуну;

2.25. Отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется на основании письменного заявления работника с указанием его продолжительности и предоставлением свидетельства о рождении или другого документа, подтверждающего факт рождения ребенка. Работник может использовать отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет полностью или по частям.

2.26. За время отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста за работником сохраняется место работы (должность).

2.27. Время отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста засчитывается в общий трудовой стаж, в трудовой стаж по специальности.

2.28. В случае выхода на работу до истечения срока отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет Работник обязан предупредить Работодателя о своем намерении за 1 (один) месяц до начала работы.

РАЗДЕЛ 4 «ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ»

«О создании здоровых и безопасных условий труда и быта, об объеме финансирования мероприятий по безопасности и охране труда, об улучшении охраны здоровья»

1. Стороны обязуются:

1.1. Обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

1.2. Обеспечить гарантированное право на дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и сокращенную продолжительность рабочего времени работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии со «Списком 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 и на дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск».

1.3. Совершенствовать систему обучения по вопросам безопасности и охраны труда, проведения инструктажа и проверки знаний руководителей и персонала отделений, а также представителей Профсоюза, занимающихся вопросами безопасности и охраны труда, изучать и распространять положительный опыт работы.

1.4. Принимать меры по финансированию в полном объеме мероприятий по безопасности и охране труда, в том числе по обеспечению работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

1.5. Принять меры по профилактике производственного травматизма, в том числе, страхованию работников от несчастных случаев, своевременному расследованию несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством.

1.6. Проводить совместную работу по профилактике социально значимых заболеваний, в том числе заболеваний, вызванных вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ), гепатитов В и С, туберкулеза. Принимать меры по продвижению Рекомендации Международной организации труда о ВИЧ/СПИД и сфере труда.

- 1.7. Обеспечить обследование медицинских работников предприятия из риска на вирусные гепатиты В и С за счет средств работодателя.
2. Стороны обязуются строго соблюдать правила охраны труда и техники безопасности.
3. Работодатель обязуется обеспечивать работников санитарно-бытовыми помещениями, средствами индивидуальной и коллективной защиты, специальной одеждой в соответствии с требованиями по безопасности и охране труда. Предусматривать в смете расходов предприятия затраты на мероприятия по охране труда, в том числе спец.питание, средства защиты, спецодежду, страхование ответственности за вред, причиненный жизни и здоровью работника при исполнении трудовых обязанностей.
4. Создавать работникам необходимые санитарно-гигиенические условия, обеспечить ремонт специальной одежды работников, снабжение их средствами профилактической обработки, моющими и дезинфицирующими средствами, медицинской аптечкой, молоком в соответствии с нормами, установленными уполномоченным государственным органом по труду.
5. Бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов сотрудникам, занятым на работах, связанных с применением вредных химических веществ, осуществляется в соответствии Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1054. Об утверждении Правил выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов и (или) специализированных продуктов для диетического (лечебного и профилактического) питания, специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, обеспечения их средствами коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями и устройствами за счет средств работодателя.

Список должностей получающих кисло-молочную продукцию

№	Отделение	Должность	Примечание
1	Отделение восстановительного лечения и реабилитации	Медсестра физ.кабинета восстановительного лечения и реабилитации	Работы, связанные с применением углеводов ряда метана
2		Сварщик	

6. Список сотрудников получающих молоко за счет средств работодателя утверждается приказом руководителя.
7. Списки сотрудников по отделениям, получающих молоко ежемесячно, предоставляются на утверждение главному врачу с указанием рабочих смен и общего количества молока.
8. При заключении трудового договора оговариваются условия труда на конкретном рабочем месте, в том числе работника ставят в известность о наличии вредных, производственных факторов.
9. Обеспечивается за счет средств предприятия проведение обязательных профилактических и периодических медицинских осмотров работников.
10. Проводится за счет средств предприятия предсменное медицинское освидетельствование работников, занятых на работах с повышенной опасностью, машинами и механизмами.

**СПИСОК ДОЛЖНОСТЕЙ,
ПОДЛЕЖАЩИХ ПРЕДСМЕННОМУ МЕДИЦИНСКОМУ
ОСВИДЕТЕЛЬСТВОВАНИЮ**

Должность	Медицинское освидетельствование
Водители автотранспортных средств	Для установления факта употребления психоактивного вещества и состояния алкогольного опьянения.

11. Проводится обучение, инструктирование, проверка знаний работников по вопросам безопасности и охраны труда за счет средств работодателя. Обеспечиваются работники документами по безопасному ведению производственного процесса и работ.
12. Осуществлять регистрацию, учет и анализ производственного травматизма, общей и профессиональной заболеваемости в системе здравоохранения, разработка мероприятий по их предупреждению.
13. Обеспечивать участие профсоюзного комитета в расследовании несчастных случаев на производстве в порядке, установленном законодательством РК.
14. Осуществлять страхование ответственности за нанесение вреда здоровью и жизни работника при исполнении им трудовых обязанностей.

15. Проводить мероприятия по организации досуга работников, ведению здорового образа жизни, оздоровлению, оказанию необходимой медицинской помощи при острых заболеваниях.

16. Беспрепятственно допускать представителей профкома, общественных инспекторов по охране труда профсоюза для проведения проверок состояния безопасности, условий охраны труда на предприятии и соблюдения законодательства Республики Казахстан о безопасности и охране труда, а также для расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

18. Профсоюз обязуется:

18.1. Проводить разъяснительную работу с работниками по выполнению ими обязанностей в области охраны труда.

18.2. Осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, созданием в организациях здравоохранения безопасных условий труда, своевременным и полным возмещением вреда, причиненного работнику при выполнении им трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством.

18.3. Предоставлять правовую помощь членам Профсоюза, пострадавшим на производстве.

18.4. Проводить работу по пропаганде здорового образа жизни, содействовать обеспечению членов профсоюза, нуждающихся в оздоровлении по медицинским показаниям, льготными путевками на санаторно-курортное лечение.

19. Работодатель обязуется соблюдать требования безопасности рабочих мест

19.1. Здания (сооружения), в которых размещаются рабочие места, по своему строению должны соответствовать их функциональному назначению и требованиям безопасности и охраны труда.

19.2. Рабочее оборудование должно соответствовать нормам безопасности, установленным для данного вида оборудования, иметь соответствующие технические паспорта (сертификат), знаки предупреждения и обеспечиваться ограждениями или защитными устройствами для обеспечения безопасности работников на рабочих местах.

19.3. Аварийные пути и выходы работников из помещения должны быть обозначены, оставаться свободными и выводить на открытый воздух либо в безопасную зону.

19.4. Опасные зоны должны быть четко обозначены. Если рабочие места находятся в опасных зонах, в которых ввиду характера работы существует риск для работника или падающих предметов, то такие места должны оснащаться устройствами, преграждающими доступ в эти зоны посторонним.

По территории организации пешеходы и технологические транспортные средства должны перемещаться в безопасных условиях.

19.5. В течение рабочего времени температура, освещение, а также вентиляция в помещении, где располагаются рабочие места, должны соответствовать санитарно-эпидемиологическим требованиям.

РАЗДЕЛ 5 «О СОЗДАНИИ УСЛОВИЙ ДЛЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА»

1. Стороны обязуются:

1.1. Принимать меры по недопущению ограничения гарантированных законом социальных, трудовых и иных прав и свобод работников, принуждения, увольнения или иной формы воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или участием в профсоюзной деятельности.

1.2. Принимать меры по соблюдению законодательно установленных прав и гарантий деятельности Профсоюза.

1.3. Для обеспечения деятельности первичных организаций Профсоюза предоставлять в безвозмездное пользование помещение, мебель, средства связи и другие средства оргтехники, а также предоставить возможность размещения информации в доступных для работников местах.

1.4. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организаций, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

1.5. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, жилищно-бытового обслуживания, условий проживания работников и другим социально-экономическим вопросам;

1.6. Принимать необходимые меры по недопущению вмешательства представителей работодателя в деятельность Профсоюза, а также воспрепятствование его деятельности.

1.7. Увольнение по инициативе работодателя членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, а также наложение на них дисциплинарных взысканий проводить только с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа, членами которого они являются;

1.8. Увольнение по инициативе работодателя не освобожденных от основной работы руководителей (председателей) профсоюзного органа, а также наложение на них дисциплинарных взысканий проводить только с учетом мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа, кроме случаев ликвидации юридического лица либо прекращения деятельности работодателя;

1.9. Предоставлять членам профсоюза право на свободное проведение собраний в рабочее время, с периодичностью, не реже двух раз в год;

1.10. Не освобожденным профсоюзным работникам, для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива предоставлять время с сохранением средней заработной платы. Конкретная продолжительность этого времени устанавливается по соглашению сторон и отражается в приказе Работодателя.

1.11. Члены профсоюзных органов для выполнения общественных обязанностей в интересах своих членов на время профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов на съездах (конференциях), созываемых Профсоюзом, а также в работе его выборных органов освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы.

1.12. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членам Профсоюза, один раз в месяц, не позже первой декады следующего месяца, работодатель перечисляет на банковский счет Костанайского областного филиала общественного объединения «Казахстанский отраслевой профессиональный союз работников здравоохранения», в полном объеме членские профсоюзные взносы в размере 1% из всех видов заработной платы путем безналичных отчислений.

2. Профсоюзный комитет обязуется:

2.1. Представлять и защищать интересы работников перед работодателем. Обеспечивать совместно с работодателем рассмотрение вопросов и участвовать в работе комиссии по трудовым спорам.

2.2. Через свои органы на местах осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда, содействовать улучшению условий труда, быта, оздоровлению членов Профсоюза.

2.3. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работникам Предприятия в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством, содействовать соблюдению требований дисциплины членами профсоюза.

2.4. Проводить бесплатные консультации по защите прав и интересов работников. Доводить до сведения информацию о принимаемых правительством законов, постановлениях, касающихся трудовых и социально-бытовых вопросов, разъяснять их содержание и порядок применения.

2.5. Совместно с работодателем готовить и проводить торжественные мероприятия, связанные с государственными, национальными, профессиональными праздниками, и т.д.

2.6. По решению выборного профсоюзного органа (профком), членам профсоюза представлять интересы в суде, органах управления и власти для решения трудовых споров и конфликтов.

2.7. Совместно с профсоюзной группой, принимать участие в мероприятиях по чествованию юбиляров и лиц, достигших пенсионного возраста. Для чествования юбиляров достигших 50, 55, 60 летнего возраста выделять за счет средств профсоюза – 10000 тенге (членам профсоюза).

2.8. Работникам достигшим пенсионного возраста и расторгнувшим трудовой договор в связи с выходом на пенсию, проработавшим на предприятии более 20 лет за счет средств профсоюза выделять – 10000 тенге (членам профсоюза), за счет внебюджетных средств КГП Костанайский областной центр реабилитации имени М. Карабаева - 10000 тенге

2.10. за счет средств профсоюза (членам профсоюза) по 10000 тенге выделить связи с:

- ✓ регистрацией брака
- ✓ рождением ребенка
- ✓ смерть близких родственников

2.13. Членам профсоюза предприятия при получении путевки выделять до 25% стоимости путевки на санаторно-курортное лечение, по санаториям, предложенным филиалом профсоюза (9 санаториев), 1 раз в год за счет средств профсоюзной организации.

2.14. К празднованию Дня Победы чествовать участников трудового фронта выделять материальную помощь за счет внебюджетных средств КГП «Костанайский областной центр реабилитации имени М. Карабаева» при наличии финансовой возможности по 10000 тенге, за счет средств профсоюза – 5000 тенге.

2.15. К Дню пожилого человека (1 октября) неработающим пенсионерам (ушедшим на пенсию из больницы) за счет внебюджетных средств КГП Костанайский областной центр реабилитации имени М. Карабаева при наличии финансовой возможности выделять материальную помощь по 3000 тенге, за счет средств профсоюза – приобретения продуктов питания для проведения данного мероприятия.

2.16. Работникам предприятия находящимся в тяжелом материальном положении выделять за счет внебюджетных средств КГП «Костанайский областной центр реабилитации имени М. Карабаева» в размере 10000 тенге;

2.17. По решению профсоюзного комитета, членам профсоюза оказывать единовременную благотворительную помощь при предоставлении соответствующих подтверждающих документов (справка от лечащего врача, чеки о приобретении медикаментов, услуг) на оперативное лечение и приобретение медикаментов;

2.18. При наличии денежных внебюджетных средств КГП Костанайский областной центр реабилитации имени М.Карабаева выделяет на проведение торжеств, посвященных:

- Международному женскому дню 8 Марта - 100000 тенге, за счет профсоюза - 50000 тенге
- Дню батыра - 50000 тенге, за счет профсоюза - 50000 тенге
- Профессиональному празднику «Дню медицинского работника» - 100000 тенге, за счет профсоюза - 100000 тенге
- Новому году - 100000 тенге, за счет профсоюза - 100000 тенге

2.19. При наличии денежных средств выделять на проведение акции «Дорога в школу» в строго индивидуальном порядке, за счет внебюджетных средств КГП Костанайский областной центр реабилитации имени М.Карабаева для малообеспеченных сотрудников – 10000 тенге, за счет средств профсоюза (членам профсоюза) – 10000 тенге на одного школьника.

2.20. В целях закрепления медицинских кадров, улучшения жилищных и бытовых условий работников предприятия, производить компенсационные выплаты по возмещению затрат за аренду жилого помещения или содержание детей в дошкольных детских учреждениях за счет внебюджетных средств КГП Костанайский областной центр реабилитации имени М.Карабаева молодым специалистам, прибывшим на предприятие после окончания высшего медицинского учебного заведения, Размер компенсационных выплат определяется руководителем предприятия.

2.21. Информировать работников о своих решениях по различным вопросам профсоюзной деятельности.

2.22. Один раз в год на общем собрании информировать членов профсоюза о расходовании денежных средств.

РАЗДЕЛ 6 «О порядке внесения изменений и дополнений в коллективный договор»

1. Условия настоящего Договора не могут быть изменены в одностороннем порядке.
2. По предложению одной из Сторон в Договор могут быть внесены изменения и дополнения по взаимному согласию Сторон.
3. Изменения и дополнения оформляются отдельными протоколами и вступают в силу со дня подписания.
4. Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа работников организации.
5. Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей делегатов, избранных работниками в соответствии с протокольными решениями.
6. Решение собрания (конференции) работников считается принятым, если в поддержку выдвинутых ими требований проголосовало не менее двух третей участников.
7. При невозможности проведения собрания (конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав не менее двух третей подписей работников в поддержку выдвинутых им требований.

8. Представители работников согласовывают с работодателем регламент проведения собраний (конференций) работников, место, время, количество участников собрания (конференции).

9. Требования работников излагаются в письменной форме и направляются работодателю в трехдневный календарный срок со дня проведения собрания (конференции).

10. Предложение об изменении условий труда, влекущее внесение изменений и (или) дополнений в настоящий Договор излагается в письменной форме и направляется на рассмотрение другой Стороны в срок не менее чем за 30 календарных дней до изменения условий труда

11. Изменение и дополнение настоящего Договора производятся в порядке, установленном законодательством для его заключения.

12. Договор вступает в силу с момента его подписания представителями Сторон.

13. Действие Договора распространяется на Работодателя и Работников, от имени которых заключен Договор, присоединившихся к нему Работников.

13.1. Прядок присоединения работников к договору :

13.1.1. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с Коллективным Договором;

13.1.2. Присоединение Работников к Договору производится после ознакомления с ним путем подписания листа об ознакомлении и присоединении к Договору;

13.1.3. В случае, если Работник, отказался присоединяться к Договору, то такой Работник ставит подпись об ознакомлении с Договором и пишет заявление об отказе от присоединения к нему.

13.1.4. В период действия Трудового договора указанный Работник вправе в любое время присоединиться к Коллективному Договору на основании заявления о присоединении и т.п.

14. При ликвидации Предприятия, объявлении его банкротом Договор прекращает действие с даты прекращения Трудовых договоров со всеми Работниками.

15. Подписанный Сторонами Договор и при наличии изменений и (или) дополнений к нему Работодатель обязан в месячный срок со дня подписания представить в местный орган по инспекции труда для мониторинга.

16. В период действия и при условии выполнения обязательств настоящего Договора Представительный орган, Работники подписавшие Договор (присоединившиеся к Договору), не будут проводить забастовку без предварительного рассмотрения и разрешения конфликтных ситуаций между Сторонами в порядке примирительных процедур.

РАЗДЕЛ 7 «О контроле и ответственности работников и работодателя за выполнение коллективного договора»

1. Контроль исполнения обязательств коллективного договора осуществляется двухсторонней комиссией, которая создается на предприятии на паритетной и

постоянной основе из трех представителей Работодателя (назначаются приказом) и трех представителей Работников (по решению Профсоюза). При необходимости, данная комиссия может привлекать к своей работе в качестве экспертов - юристов, экономистов и других специалистов, работников Предприятия.

2. Двухсторонняя комиссия вправе затребовать от Сторон Коллективного договора необходимую информацию и справочный материал для подготовки сводного отчета о его выполнении.

3. Стороны, в лице Работодателя и Профсоюза, не реже одного раз в год, проводят совместные расширенные заседания с заслушиванием их отчетов о ходе выполнения обязательств по Коллективному договору.

4. Работодатель и Профсоюз обязуются неукоснительно соблюдать условия данного договора, уважать интересы сторон, избегать конфронтации, добиваться взаимопонимания и разрешения всех спорных вопросов путем переговоров.

5. В спорных и других случаях, не предусмотренных данным коллективным договором, его Стороны руководствуются действующим трудовым законодательством и иными нормативными актами Республики Казахстан.

6. Стороны данного коллективного договора обязуются в месячный срок, со дня официального обращения, рассматривать взаимные представления о допущенных нарушениях и невыполнении его условий.

7. Любая из Сторон коллективного договора Предприятия, вправе потребовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц и общественных деятелей, не выполняющих его обязательства, действуя при этом строго в рамках законодательства Республики Казахстан.

РАЗДЕЛ 8 «Об актах работодателя, требующих учета мнения представителей работников»

1. Стороны согласовали, что Работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает мнение профсоюзного комитета.

2. Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором либо принятые без учета мнения (согласования) профсоюзного комитета, являются недействительными и не подлежат применению с момента их принятия.

3. Учет мнения профсоюзного комитета требуется относительно следующих решений:

3.1. В случае сокращения численности или штата работников организации работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профкому не позднее, чем за один месяц до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий

3.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза в случаях:

3.2.1. Сокращения численности или штата работников;

3.2.2. Недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от профкома)

3.2.3. Неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он не имеет дисциплинарного взыскания.

4. О принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда;

5. О введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников;

6. Снятие в течение 6 месяцев дисциплинарного взыскания с работника - по ходатайству заведующего структурным подразделением;

7. Рассмотрение работодателем заявления профкома о нарушении руководителем структурного подразделения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора;

8. Решение об увольнении по инициативе работодателя председателя и членов профкома, в том числе структурных подразделений, не освобожденных от основной работы - только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа;

9. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам и в судах;

10. Работодатель издает следующие Положения с учетом мнения профсоюзного комитета:

10.1. Правила трудового распорядка.

10.2. Положение о едином порядке приема, перевода и увольнения сотрудников

10.3. Положение о персонале

10.4. Должностные инструкции сотрудников

10.5. Положение о порядке учета использования рабочего времени сотрудников

10.6. Графики сменности работы

10.7. Графики отпусков

11. Отказ работодателя учесть мнение профкома при принятии им локальных нормативных актов является основанием для начала коллективного трудового спора.

12. По решению работодателя могут приниматься и другие локальные нормативные акты

13. Порядок учета мнения представительного органа работников (профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации) при принятии локальных нормативных актов определен ст.12 Трудового кодекса РК.

13.1. Работодатель представляет проект акта работодателя и обоснование по нему представителям работников.

13.2. Проект акта работодателя обсуждается представителями работников не более пяти рабочих дней со дня его представления. В случае

непредоставления представителями работников решения в сроки, установленные Трудовым Кодексом, работодатель вправе принять акт без учета мнения.

13.3. Решения представителей работников оформляются протоколом, в котором указывается согласие (несогласие) с проектом акта работодателя представителей работников, при наличии излагаются их предложения.

13.4. В случае, если мнение представителей работников не содержит согласия с проектом акта работодателя либо содержит предложения по его изменению, работодатель:

- 1) при согласии издает акт, измененный с учетом предложений представителей работников;
- 2) при несогласии вправе провести дополнительные консультации с представителями работников.

13.5. При недостижении согласия по проектам актов работодателя, для издания которых в соответствии с коллективным договором необходим учет мнения представителей работников, возникшие разногласия оформляются протоколом, подписываемым одним представителем работодателя и работников, после чего работодатель вправе принять акт.

13.6. В случае, если изданный акт работодателя содержит положения, нарушающие либо ухудшающие права и гарантии работников, предусмотренные Трудовым Кодексом, трудовым, коллективным договорами, он может быть обжалован в местный орган по инспекции труда либо в суд.

РАЗДЕЛ 9 «ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ»

1. Трудовая дисциплина обеспечивается работодателем путем создания необходимых организационных и экономических условий для индивидуального и коллективного труда, сознательного отношения работников к труду, методами убеждения, поощрения за добросовестный труд, а также применением дисциплинарных взысканий за совершение работниками дисциплинарных проступков.

2. В целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности производства и качества работы, успехи в оказании медицинской помощи населению, за добросовестное исполнение должностных обязанностей, работодателем разрабатываются и применяются различные виды поощрений работников за успехи в труде:

- ✓ вынесение благодарности приказом по предприятию;
- ✓ награждение Почетной грамотой, благодарственным письмом;
- ✓ материальное поощрение;

- ✓ ходатайство перед уполномоченным органом о награждении ведомственными наградами Медалью «Еңбек ардагері», нагрудными знаками: «Денсаулық сақтау ісінің үздігі», «Денсаулық сақтау ісіне қосқан үлесі үшін», а также Почетной грамотой и Благодарственным письмом Министра здравоохранения Республики Казахстан.

Медалью «Еңбек ардагері» награждаются работники и лица, достигшие пенсионного возраста, имеющие общий стаж работы более 40 лет, в том числе не менее 10 лет в одной отрасли, а также достигшие наивысших результатов в трудовой деятельности.

Нагрудным знаком «Денсаулық сақтау ісіне қосқан үлесі үшін» награждаются граждане Республики Казахстан, а также иностранцы и лица без гражданства, находящиеся на территории Республики Казахстан, внесшие особый вклад в систему здравоохранения Республики Казахстан за выдающиеся разработки в области здравоохранения, активную и плодотворную благотворительную деятельность и милосердие, профессионализм и самоотверженность, проявленные при исполнении служебных обязанностей, за безвозмездное осуществление дачи (донации) крови не менее 40 раз и (или) плазмы крови не менее 70 раз.

Нагрудным знаком «Денсаулық сақтау ісінің үздігі» награждаются работники системы здравоохранения, а также иные лица, внесшие особый вклад в дело охраны здоровья населения, имеющие стаж работы в системе здравоохранения 10 и более лет за многолетний труд и личный вклад в развитие практического здравоохранения, разработку, внедрение уникальных методов диагностики и лечения, активное участие в совершенствовании и реформировании в области здравоохранения, развитие медицинской науки, образования и инновационной деятельности в области здравоохранения.

Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

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

- ✓ замечание;
- ✓ выговор;
- ✓ строгий выговор
- ✓ расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случаях, установленных Трудовым Кодексом Республики Казахстан:

- 1) отсутствия работника на работе без уважительной причины в течение трех и более часов подряд за один рабочий день (рабочую смену);
- 2) нахождения работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического, психотропного, токсикоманического опьянения (их аналогов), в том числе в случаях употребления в течение рабочего дня веществ, вызывающих состояние алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения (их аналогов);

- 3) отказа от прохождения медицинского освидетельствования для установления факта употребления веществ, вызывающих состояние алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения, подтвержденного соответствующим актом;
- 4) нарушения работником правил охраны труда или пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте, которое повлекло или могло повлечь тяжкие последствия, для жизни и здоровья работников включая производственные травмы и аварии;
- 5) совершения работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, умышленного его уничтожения или повреждения, установленного вступившим в законную силу приговором или постановлением суда;
- 6) совершения виновных действий или бездействия работника, обслуживающего денежные или товарные ценности, а также использующего свое служебное положение в своих интересах или в интересах третьего лица вопреки интересам работодателя взамен получения материальных или иных выгод для себя или других лиц, если эти действия или бездействие дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- 7) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;
- 8) разглашения работником сведений, составляющих государственные секреты и иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;
- 9) повторного неисполнения или повторного либо ненадлежащего исполнения без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим дисциплинарное взыскание;
- 10) представления работником работодателю заведомо ложных документов или сведений при заключении трудового договора либо переводе на другую работу, если подлинные документы или сведения могли являться основаниями для отказа в заключении трудового договора или переводе на другую работу;

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

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. За каждый дисциплинарный проступок к работнику может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

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

- 1) временной нетрудоспособности работника;
- 2) освобождения работника от работы на время выполнения государственных или общественных обязанностей;

- 3) нахождения работника в отпуске или межвахтовом отдыхе;
- 4) нахождения работника в командировке;
- 5) проведения расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, в отношении лиц, допустивших нарушения требований по безопасности и охране труда.

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

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

8. Дисциплинарное взыскание на работника налагается непосредственно при обнаружении дисциплинарного проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, за исключением случаев, предусмотренных законами Республики Казахстан.

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

10. Течение срока наложения дисциплинарного взыскания приостанавливается в период

- 1) отсутствия работника на работе в связи с временной нетрудоспособностью;
- 2) освобождения от работы для выполнения государственных или общественных обязанностей;
- 3) нахождения в отпуске, командировке или межвахтовом отдыхе;
- 4) производства по уголовному делу, делу об административном правонарушении, а также до вступления в законную силу судебного акта или акта должностного лица, уполномоченного рассматривать дела об административных правонарушениях, влияющего на решение вопроса о дисциплинарной ответственности работника;
- 5) нахождения работника на подготовке, переподготовке, курсах повышения квалификации и стажировке;
- 6) обжалования работником в судебном порядке актов работодателя о совершении им дисциплинарного проступка;
- 7) проведения расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, в отношении лиц, допустивших нарушения требований по безопасности и охране труда.

11. Срок действия дисциплинарного взыскания не может превышать шесть месяцев со дня его применения, за исключением расторжения трудового договора.

12. Дисциплинарное взыскание работодателем может быть снято досрочно путем издания акта работодателя.

13. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются согласительными комиссиями а по неурегулированным вопросам либо неисполнению решения согласительной комиссии - судами по заявлению стороны трудового спора.

14. Трудовые споры по соглашению сторон могут рассматриваться согласительной комиссией.

14.1. Согласительная комиссия является постоянно действующим органом по рассмотрению трудовых споров, возникающих в организации. Согласительная комиссия, создается на паритетных началах из числа представителей работодателя и работников, по совместному решению сторон. Представители работников избираются общим собранием организации. Представители работодателя назначаются руководителем организации. В согласительную комиссию входит 6 человек: 3 человека со стороны работодателя и 3 человека со стороны работников:

- 1.
- 2.
- 3.

14.2. Согласительная комиссия избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии. Состав комиссии утверждается актом работодателя (приказом).

14.3. Заявление, поступившее в согласительную комиссию, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией в день подачи.

14.4. Спор рассматривается в присутствии заявителя и (или) уполномоченного им представителя в пределах делегированных ему полномочий в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Казахстан. Допускается рассмотрение спора без участия заявителя при наличии его письменного согласия.

14.5. Согласительная комиссия рассматривает заявление в 15-дневный срок со дня регистрации заявления и выдает сторонам спора копии решения в трехдневный срок со дня его принятия. Решение согласительной комиссии, удовлетворившей требования заявителя, исполняется противоположной стороной в трехдневный срок. В случае неисполнения решения согласительной комиссии в установленный срок работник или работодатель вправе обратиться в суд.

14.6. Согласительной комиссией рассматриваются трудовые споры:

1. О переводах на другую работу, а также об оплате труда при переводе на другую работу;

Об изменении условия трудового договора;

2. О режиме рабочего времени, трудового распорядка;
3. О продолжительности отдыха, в том числе ежегодного отпуска;

4. О наложении дисциплинарных взысканий;
 5. По вопросам оплаты и охраны труда;
 6. Другие споры по применению трудового законодательства.
- 14.7. Организационно - техническое обеспечение согласительной комиссии осуществляется работодателем.

РАЗДЕЛ 10 "ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ"

«О гарантиях и льготах работникам, проходящим подготовку, переподготовку, повышение квалификации, а также работникам, совмещающим работу с переподготовкой и повышением квалификации»

Приказ Министра здравоохранения Республики Казахстан от 21 декабря 2020 года № ҚР ДСМ-303/2020 “ Об утверждении правил дополнительного и неформального образования специалистов в области здравоохранения, квалификационных требований к организациям, реализующим образовательные программы дополнительного и неформального образования в области здравоохранения, а также правил признания результатов обучения, полученных специалистами в области здравоохранения через дополнительное и неформальное образование предоставлять работникам возможность обучения и повышения квалификации в установленные сроки за счет средств работодателя не реже 1 раза в 5 лет в общем объеме не менее 216 часов для врачей и 108 часов для средних медицинских работников за последние 5 лет.

2. На период учебы за работником сохраняется занимаемая должность, гарантии и компенсационные выплаты.

3. Направление на повышение квалификации производится руководителем на основании плана повышения квалификации путем издания приказа.

4. В случае прохождения курсов повышения квалификации в другом населенном пункте, работник направляется в командировку. Днем выезда в командировку считается день отправления транспортного средства из места постоянной работы командированного, а днем приезда – день прибытия указанного транспорта к месту постоянной работы. При отправлении транспорта до 24.00 часов включительно днем выезда считаются текущие сутки, а с 00 часов и позднее – последующие сутки. В случае несвоевременного прибытия или отправления работник предоставляет документ, свидетельствующий об опоздании транспортного средства.

5. В случае прохождения курсов повышения квалификации на выездном цикле в , (на рабочем месте) работник обучается без отрыва от производства. Оплата за обучение производится за счет средств работодателя на основании плана повышения квалификации на текущий год.

6. При направлении в командировку для прохождения курсов повышения квалификации в г. Костанай, командированный работник ежедневно возвращается к месту постоянной работы и за ним сохраняется средняя заработная плата за все рабочие дни недели по графику, установленному по месту постоянной работы, возмещаются транспортные расходы при наличии

проездных документов без выплаты суточных расходов. Оплата за обучение производится за счет средств работодателя.

7. Работники, проходящие профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, по соглашению с Работодателем могут освобождаются от работы либо выполнять работу на условиях неполного рабочего времени.

8. В случае направления в командировку для прохождения повышения квалификации в другие регионы (г. Алматы, г. Караганда и т.д.) за работником сохраняется место работы и средняя заработная плата и оплачиваются:

- 1) Суточные за календарные дни нахождения в командировке, в том числе за время в пути
- 2) Расходы по проезду к месту назначения и обратно;
- 3) Расходы по найму жилого помещения;
- 4) Оплата за обучение производится за счет средств Работодателя.

9. При направлении Работника на обучение, для прохождения курсов повышения квалификации за счет средств работодателя, работник и работодатель заключают договор обучения.

10. Работник, прошедший обучение, или переподготовку за счет средств работодателя, обязан отработать на данном предприятии – не менее 3-5 лет. В случае расторжения трудового договора до срока, установленного договором обучения, по инициативе работника или в связи с достижения работником пенсионного возраста, установленного Законом Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», а также по инициативе Работодателя вследствие вины работника, работник оплачивает работодателю полностью затраты связанные с его обучением, пропорционально недоработанному сроку, указанному в договоре обучения.

11. При прохождении сертификации врачам и средним медработникам работающим по 5-ти дневной рабочей неделе в день сдачи документов и прохождения тестирования предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на один день. Работники, работающие по сменному графику работы, сдачу документов и тестирование проходят в свободное от основной работы время.

12. Оплата за прохождение сертификации осуществляется за счет средств Работника в соответствии с прейскурантом цен на услуги, оказываемые на платной основе РГП на ПХВ «Республиканский центр развития здравоохранения» МЗиСР Республики Казахстан.

РАЗДЕЛ 11 «Об обеспечении занятости, подготовке, повышении квалификации, переподготовке и трудоустройстве высвобождаемых работников»

Стороны считают необходимым на основе распределения ответственности способствовать достижению продуктивной занятости, расширению достойных условий труда и созданию благоприятных возможностей для развития человеческого потенциала в контексте повышения его конкурентоспособности.

Эти процессы должны поддерживаться эффективным взаимодействием Сторон в сфере занятости и развития трудовых ресурсов. В этих целях Стороны принимают на себя следующие обязательства:

1. Обеспечить участие в реализации следующих мероприятий:

1.1. Разработка и реализация программ переподготовки, повышения квалификации и мобильности лиц старше 50 лет.

1.2. Осуществлять меры, направленные на повышение качества трудовых ресурсов, профессиональной подготовки и переподготовки Работников с учетом приоритетов развития экономики, в том числе:

1.2.1. Развитие внутрипроизводственного обучения Работников, а также опережающего профессионального обучения Работников, подлежащих высвобождению;

1.2.2. Формирование системы сертификации кадров;

1.2.3. Развитие профессиональной мобильности на основе профессионального обучения и дополнительного профессионального образования.

2. Предоставлять гарантии и льготы Работникам, проходящим подготовку, переподготовку, повышение квалификации и совмещающим работу с обучением:

2.1. Работодатель имеет право обеспечивать работникам профессиональную подготовку, переподготовку и повышение их квалификации в соответствии с Кодексом. Необходимость и объем профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации для функционирования и развития предприятия определяются Работодателем. Условия профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации согласуются между Работодателем и Работником в Договоре обучения с учетом соглашений, достигнутых Сторонами в настоящем Договоре.

2.2. Работодатель создает Работникам, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, условия для совмещения работы с обучением, предусмотренные Кодексом, а также дополнительно Договором обучения

3. Сохранять рабочие места и создавать достойные условия труда лицам старше пятидесяти лет:

3.1. Не допускается расторжение Трудового договора с Работниками до достижения пенсионного возраста, установленного Законом Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», которым осталось менее двух лет, по основаниям, предусмотренным подпунктами 2) и 4) пункта 1 статьи 52 Кодекса, без наличия положительного решения комиссии, созданной из равного числа представителей от Работодателя и Работников.

3.2. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя в связи с достижения работником пенсионного возраста, установленного Законом Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан» в соответствии с подпунктом 24 пункта 1 статьи 52 Трудового Кодекса Республики

Казахстан выплачивать компенсацию в размере должностного оклада в соответствии с пунктом 9 статьи 53 Трудового Кодекса Республики Казахстан.

4. Обеспечивать занятость, подготовку, повышение квалификации, переподготовку и трудоустройство высвобождаемых Работников:

4.1. Работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о занятости населения в части защиты национального рынка труда, создает условия для привлечения высококвалифицированной рабочей силы.

4.2. Стороны считают необходимым и принимают обоюдные обязательства совершенствовать инструменты поддержки и материальных гарантий Работникам на случай потери работы или неполной занятости.

4.3. Стороны обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате ликвидации, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения Работодателя и т.п., Цели, основные направления данных программ осуществляются, в первую очередь за счет:

4.3.1. Снижения административно-управленческих расходов;

4.3.2. Естественного оттока Работников и временного ограничения их приема;

4.3.3. Мероприятий по переобучению, переподготовке Работников;

4.3.4. Перевода Работников внутри подразделений на освободившиеся рабочие места;

4.3.5. Отказа от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

4.3.6. Предоставления отпусков без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности Работникам.

4.3.7. Применения в качестве временной меры, альтернативной высвобождению Работников, режима неполного рабочего времени.

4.4. В целях обеспечения занятости Стороны совместно разрабатывают и реализуют программы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, при этом за Работниками, направленными на обучение с отрывом от производства в связи с реорганизацией производства, сокращением численности или штата, сохраняется средняя заработная плата на весь период обучения и оплачивается обучение за счет средств работодателя.

4.5. Работодатель заблаговременно, не менее чем за два месяца, представляет Представительному органу проекты приказов о сокращении численности и штата, упразднении (закрытии) структурных подразделений, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.6. Работодатель заблаговременно предоставляет уполномоченному органу по вопросам занятости информацию:

4.6.1. Не менее чем за два месяца до начала высвобождения о предстоящем высвобождении Работников в связи с ликвидацией Работодателя, сокращением

численности или штата Работников, количестве и категориях Работников, которых оно может коснуться, с указанием должностей и профессий, специальностей, квалификации и размера оплаты труда высвобождаемых Работников и сроках, в течение которых они будут высвобождаться;

4.6.2. Об изменении условий труда в связи с изменениями в организации производства, связанными с реорганизацией или изменением экономических, технологических условий, условий организации труда и (или) сокращением объема работ, Работодатель письменно предупреждает Работника не позднее чем за 30 (тридцать) календарных дней. При изменении условий труда вносятся дополнения и изменения в Договор. В случае письменного отказа Работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда Договор с Работником прекращается по основанию, предусмотренному подпунктом 2) пункта 1 статьи 58 Кодекса (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда).

5. Высвобождаемому в случае сокращения численности или штата Работнику предлагаются вакантные рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией и состоянием здоровья, а при их отсутствии – любая другая вакантная, в том числе по нижестоящей должности или ниже оплачиваемая работа, которую Работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

РАЗДЕЛ 12 «О мероприятиях по обучению работников основам трудового законодательства Республики Казахстан»

1. Осуществлять мероприятия по обучению Работников основам трудового законодательства.

2. Целью мероприятий по обучению Работников основам трудового законодательства является повышение правовой грамотности и культуры Работников в сфере трудовых отношений, обеспечение защиты трудовых прав Работников, предупреждение социально-трудовых конфликтов.

3. Стороны считают, что обучение Работников основам трудового законодательства является важнейшей профилактической мерой, служащей основой для повышения уровня правовой защищенности Работников в сфере трудовых отношений, улучшения качества реализации их трудовых прав, предотвращения случаев производственного травматизма.

4. Мероприятия по обучению Работников основам трудового законодательства должны раскрывать в форме и на языке, понимаемом Работниками, следующие основные вопросы трудового законодательства:

4.1. Прием на работу и заключение Трудового договора (основания возникновения трудовых отношений, заключение трудового договора, отличие трудового договора от иных видов договоров, содержание и срок);

4.2. Права и обязанности Работников и Работодателей;

4.3. Рабочее время и время отдыха (виды и продолжительность);

4.4. Расторжение Трудового договора и выплата компенсации (основания и порядок расторжения Трудового договора);

- 4.5. Заключение Коллективных договоров (порядок заключения Коллективных договоров, их содержание);
- 4.6. Рассмотрение индивидуальных и коллективных трудовых споров (органы по рассмотрению споров, порядок выдвижения требований Работников, примирительные процедуры);
- 4.7. Права и обязанности Работника в области безопасности и охраны труда (обеспечение средствами индивидуальной защиты, специальной одеждой, обязательные периодические медицинские осмотры и др.);
- 4.8. Права и обязанности Работодателей в области безопасности и охраны труда (обучение Работников по безопасности и охране труда, проведение инструктажа, проведение аттестации и другие вопросы).

5. В рамках мероприятий по обучению Работников основам трудового законодательства Стороны договорились применять различные формы обучения:

5.1. Лекционные и семинарские занятия, в том числе с привлечением специалистов органов государственного управления, надзора и контроля, преподавателей организаций образования, других учебных заведений, опытных юристов и инженерно-технических Работников;

5.2. Самостоятельное обучение Работниками, в этих целях Стороны обеспечивают Работникам доступ к источникам с соответствующей информацией, в том числе буклеты, учебно-методическая, справочная литература, учебные и рекламные видеоролики по основам трудового законодательства, разрабатываемые уполномоченными органами и (или) республиканскими объединениями работодателей и работников;

6. Основой программ обучения должна быть практическая направленность обучения, определяющая его эффективность – недопущение социально-трудовых конфликтов, предотвращение производственных травм и профессиональных заболеваний.

РАЗДЕЛ 13 "ПОСОБИЯ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

«О выплате пособий и компенсационных выплат, в том числе при несчастных случаях, связанных с трудовой деятельностью»

Работодатель исполняет все гарантии, предусмотренные законодательством, в том числе:

1. На время привлечения Работника к выполнению государственных или общественных обязанностей, предусмотренных законодательством, за Работником сохраняется место работы (должность). За выполнение государственных и общественных обязанностей заработная плата Работнику выплачивается по месту выполнения указанных обязанностей, но не ниже средней заработной платы по месту работы;

2. Лица, отслужившие срочную воинскую службу, в течение двух месяцев после ее прохождения имеют преимущественное право при приеме на работу в организацию, где они работали до призыва на срочную воинскую службу;

3. За Работником, являющимся донором, на время обследования и донации крови и ее компонентов сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата. Донор, осуществляющий донорскую функцию безвозмездно, получает дополнительно один день отдыха с сохранением средней заработной платы. Работодатель беспрепятственно освобождает от работы Работника, являющегося донором, в день обследования и донации крови и ее компонентов.

4. На время приостановления работ организации из-за несоответствия требованиям по безопасности и охране труда за Работником сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата;

5. За время пребывания в служебной командировке за Работником сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата за рабочие дни, приходящиеся на дни командировки.

Сроки направления в командировки, порядок оплаты Работнику, направляемому в служебные командировки, суточных за календарные дни нахождения в командировке, в том числе за время в пути, расходов по проезду к месту назначения и обратно, расходов по найму жилого помещения, а также иные условия направления в командировки Работников определяются с учетом требований законодательства РК.

Направление в командировку Работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, беременных женщин, а также работников-инвалидов допускается, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом указанные Работники вправе отказаться от направления в командировку.

От направления в командировку вправе отказаться Работники, имеющие детей в возрасте до трех лет, Работники, осуществляющие уход за больными членами семьи либо воспитывающие детей-инвалидов, если на основании медицинского заключения дети-инвалиды либо больные члены семьи нуждаются в осуществлении постоянного ухода.

6. При использовании Работником личного имущества в интересах Работодателя и с его согласия производится компенсационная выплата за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, других технических средств и расходы на их эксплуатацию на условиях, определенных соглашением Сторон в соответствии с актами (приказом) Работодателя

7. При прекращении Трудового договора Работнику, который не использовал или не полностью использовал оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск (ежегодные трудовые отпуска), производится компенсационная выплата за неиспользованные им дни оплачиваемого ежегодного трудового отпуска (ежегодных трудовых отпусков).

8. Работодателем производится компенсационная выплата Работнику в связи с потерей работы

8.1. в размере средней заработной платы за месяц в следующих случаях:

8.1.1. При расторжении Трудового договора по инициативе Работодателя в случае ликвидации Работодателя;

8.1.2. При расторжении Трудового договора по инициативе Работодателя в случае сокращения численности или штата Работников.

8.1.3. При расторжении Трудового договора по инициативе Работника в случае неисполнения Работодателем условий Трудового договора.

8.2. в размере средней заработной платы за два месяца в следующих случаях:

8.2.1. при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае снижения объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя.

9. Работодатель в случаях и порядке, регламентированных законодательством, на основании выданных в установленном порядке листов нетрудоспособности за счет своих средств выплачивает Работникам социальное пособие по временной нетрудоспособности из расчета средней заработной платы, исчисленной в соответствии с законодательством. При этом размер месячного пособия по временной нетрудоспособности не может превышать пятнадцатикратной величины месячного расчетного показателя, за исключением случаев, установленных законодательством.

10. Защита интересов Работника от последствий несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, т.е. воздействия на Работника вредного и (или) опасного производственного фактора при выполнении им трудовых (служебных) обязанностей или заданий Работодателя, в результате которого произошли производственная травма, внезапное ухудшение здоровья или отравление Работника, приведшие его к временной или стойкой утрате трудоспособности либо смерти, осуществляется Работодателем посредством:

10.1. Страхования Работников от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей;

РАЗДЕЛ 14 "МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН"

«Об ответственности работников и работодателя за причиненный ими ущерб»

1. Материальная ответственность работодателя

1.1. Работодатель отвечает как за вред, причиненный имуществу работника, так и за нарушение установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику.

1.2. В первом случае работник обращается с заявлением о возмещении ущерба к работодателю. Это заявление работодатель обязан рассмотреть и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в согласительную комиссию, действующую в организации, а после получения решения в суд.

1.3. Работодатель обязан возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться:

1.3.1. В случае незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

1.3.2. В случае отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

1.3.3. В случае задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;

2. Материальная ответственность работника

2.1. Работник не несёт ответственности за причинённый вред в случае, если он возник вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

2.2. До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками Работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения, при чём истребование от работника объяснения в письменной форме для установления причины возникновения ущерба является обязательным

2.3. Основные случаи, когда работник обязан возместить работодателю причинённый ущерб:

2.3.1. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб, под которым понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

2.3.2. Работник несет материальную ответственность за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам. В данном случае речь идёт о ситуации, когда работник, причинивший вред лицу иному, нежели работодатель, отвечает непосредственно перед работодателем, так как основную обязанность по возмещению вреда исполнил работодатель;

2.3.3. Работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств работодателя, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или договором обучения работника за счет средств работодателя

3. Пределы материальной ответственности работника

3.1. Материальная ответственность работников подразделяется на два вида:

1) ограниченная материальная ответственность - в пределах среднего месячного заработка работника;

2) полная материальная ответственность - обязанность возмещения ущерба в полном размере независимо от заработка работника .

3.2. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в случаях:

- 1) когда на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
- 2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- 3) умышленного причинения ущерба;
- 4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- 5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- 6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- 7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, или иную), в случаях, предусмотренных законами;
- 8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

3.3. Материальная ответственность урегулирована письменным договором о полной индивидуальной материальной ответственности, то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, заключаемого с работником, достигшим возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающим или использующим денежные, товарные ценности или иное имущество.

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, ПОДЛЕЖАЩИХ ПОЛНОЙ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ:

- ✓ старшая медсестра (всех отделений)
- ✓ медсестра, фармацевт аптечного распределителя
- ✓ медсестра прививочного кабинета
- ✓ сестра-хозяйка всех отделений
- ✓ санитарка (и.о. сестры-хозяйки)
- ✓ завхоз;
- ✓ заведующая складом;
- ✓ гардеробщик
- ✓ водитель
- ✓ охранник
- ✓ кассир
- ✓ главный бухгалтер
- ✓ зам. главного врача по хозяйственным вопросам
- ✓ бухгалтер по учету товарно-материальных ценностей

3.4. При расчёте ущерба, причинённого работником работодателю при утрате и порче имущества, его размер определяется по фактическим потерям,

исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества. Однако нормы естественной убыли (износ и др.) при расчёте размера ущерба не применяются случаях хищения или присвоения работником имущества работодателя.

4. Порядок взыскания ущерба

4.1. В соответствии с п.3 ст.120 Трудового Кодекса взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба. При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обратиться в суд в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

4.2. Взыскание материального ущерба в обязательном судебном порядке осуществляется в следующих случаях:

1. Если истёк месячный срок для вынесения предупреждения;
2. Если работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок.

4.3. Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником вреда, причиненного Предприятию, в течение одного года со дня обнаружения причиненного вреда. В данном случае стоит учитывать, что при возмещении работником вреда, причинённого третьим лицам, течение срока (1 год) начинается с момента, когда работодатель фактически исполнил обязанность по возмещению ущерба перед третьими лицами.

4.4. Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется комиссией состоящей из равного числа представителей от работников и работодателя (3 x 3). Порядок деятельности комиссии определяется сторонами.
2. Результаты выполнения коллективного договора работодателем и профкомом, доводятся до сведения трудового коллектива.
3. Ответственными за исполнение обязательств коллективного договора и отчетность по разделам, является работодатель и профсоюзный комитет предприятия.
4. За неисполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновные лица привлекаются к ответственности в установленном действующим законодательством порядке.
5. Настоящий договор составлен **на двух языках**, в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу, один экземпляр у работодателя, второй в профсоюзном комитете предприятия, третий - у регистрирующего органа
6. Коллективный договор не ограничивает права и полномочия администрации и профсоюзного комитета при выполнении их функциональных и уставных обязанностей по вопросам, не включенным в договор.

Работодатель:

Главный врач



«20» сеп 2022.

Представитель работников:

Председатель профсоюзного комитета



20 сеп 2022