

**Коллективный договор
Государственного коммунального предприятия «Каргалинская
районная больница» на праве хозяйственного ведения на 2025-2030
годы.**

Принят на конференции трудового коллектива

с «1» января 2025 года

Раздел 1.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации; направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства РК, иных актов, содержащих нормы трудового права, отраслевого тарифного соглашения и настоящего договора.

Коллективный договор основан на Конституции Республики Казахстан, в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Казахстан, Кодексе Республики Казахстан «О здоровье народа и системе здравоохранения», Законом «О профессиональных союзах и другими законодательными и нормативными правовыми актами Республики Казахстан, касающимися социально-экономических и трудовых прав и интересов работников здравоохранения.

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

1.1. Стороны коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются: Каргалинская районная больница, в лице руководителя **Жаржанова Берика Куандыкулы** именуемый далее «работодатель» организации и работники организации в лице председателя профкома Каргалинской районной больницы **Сексенбаевой Жазиры Кайратовны** именуемый далее «профком».

1.2. Предмет договора

Предметом данного договора является достижение взаимопонимания между сторонами в рамках социального партнёрства и предоставления работникам с учётом экономических возможностей

организации гарантий и льгот, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, другими соглашениями.

1.3. Действие коллективного договора.

1.3.1. Коллективный договор вступает в силу с 1 января 2025 года и действует до 2030 год.

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.

1.4. Общие обязательства сторон.

1.4.1. Работодатель и профком обязуются неукоснительно соблюдать условия настоящего договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации, добиваясь взаимопонимания. Все спорные вопросы решать путём ведения переговоров и консультаций.

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

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

1.4.3. Любая из сторон, подписавших Коллективный договор, вправе вносить на комиссию по осуществлению контроля за ходом выполнения Коллективного договора предложения об изменениях и дополнениях, которые не создают препятствий для выполнения уже принятых сторонами обязательств. Окончательное решение принимается совместным постановлением работодателя и профкома.

Выполнение коллективного договора рассматривается на собрании (конференции) не реже 1 раза в год.

1.4.4. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а профком обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

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

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

1.4.7. Работодатель признаёт профком единственным представителем работников организации, уполномочивших его общим собранием

(конференцией) представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работников **работодатель обязуется:**

- добиваться стабильного финансового положения организации;
- соблюдать права и охраняемые Законом интересы работников;
- обеспечивать работникам все предусмотренные законодательством и настоящим договором правовые и социальные гарантии;
- рассматривать обращения работников в срок до одного месяца, а при разрешении вопросов, не требующих дополнительного изучения и проверки – в срок не более 15 календарных дней и представить ответ заявителю, как в устной, так и в письменной форме;
- обеспечивать равную оплату труда за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- не допускать образования задолженности по заработной плате, обязательным пенсионным отчислениям и 5% профессиональным пенсионным отчислениям работников в накопительные пенсионные фонды в соответствии с приказом Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 24 мая 2023 года № 170
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для выполнения ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень работников в т.ч за рубежом;
- реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- при принятии решений по социально-трудовым вопросам работодатель предварительно согласовывает их с профкомом и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.4.8. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников в рамках настоящего коллективного договора **профсоюзный комитет обязуется:**

- на основе конституционного права, действующего законодательства и в соответствии с настоящим Коллективным договором постоянно проводить работу по защите правовых, экономических, профессиональных и социальных интересов работников – членов профсоюза;
- осуществлять контроль за состоянием охраны здоровья, труда и техники безопасности, дисциплины труда в организации;

- обеспечивать контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства РК и иных актов, содержащих нормы трудового права, Правил трудового распорядка;

- осуществлять постоянный контроль за исполнением данного договора, вносить представления работодателю об устранении нарушений условий коллективного договора;

- информировать членов профсоюза о результатах контроля за ходом выполнения коллективного договора;

- содействовать в приобретении путевок работникам и членам семьи в дома отдыха, путевок особо нуждающимся работникам в санаторно-курортном лечении по результатам профилактических осмотров.

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

- содействовать укреплению трудовой дисциплины в организации.

1.4.9. Работник организации обязан:

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

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

- соблюдать Правила трудового распорядка;

- содержать своё рабочее место, оборудование и инструменты в чистоте и исправности, неукоснительно соблюдать правила охраны труда и пожарной безопасности и производственной санитарии на рабочем месте;

- обеспечить правильную эксплуатацию, сохранность и рациональное использование оборудования, инструментов, техники и материалов, предназначенных для работы;

- повышать свой профессиональный уровень.

- не допускать в процессе работы нанесения имущественного вреда Работодателю;

- соблюдать трудовую дисциплину и режим рабочего времени;

- принимать активное участие в общественной жизни коллектива;

- соблюдать этические и правовые нормы поведения в трудовом коллективе (этика, деонтология)

- неукоснительно соблюдать тайну медицинского работника согласно Кодекса РК «О здоровье народа и системе здравоохранения».

Раздел 2.

Трудовые отношения и трудовой договор

2.1. Трудовые отношения – отношения между работником и работодателем, возникающие для осуществления прав и обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме не менее чем в двух экземплярах и подписывается сторонами. По одному экземпляру трудового договора хранится у работника и работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается в письменной форме (п.1 ст.33 Трудового Кодекса РК).

Оформление приема на работу осуществляется в соответствии со статьей 34 Трудового Кодекса РК.

2.3. Работодатель и профком пришли к соглашению, что при заключении с работником трудового договора на определённый срок данный срок должен составлять не менее одного года, кроме случаев, установленных подпунктами 3);4); и 5); пункта 1 статьи 30 Трудового Кодекса РК, а именно – на время выполнения определённой работы; на время замещения временно отсутствующего работника; на время выполнения сезонной работы.

В случае повторного заключения трудового договора с работником, ранее заключившим договор на определённый срок не менее одного года, в том числе при продлении срока трудового договора, он считается заключённым на определённый срок.

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

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

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

Раздел 3

Рабочее время

3.1. Режим работы определяется Правилами трудового распорядка, разработанного и утверждаемого совместно с профкомом (ст. 67 ТК РК).

3.2. Для работников структурных подразделений организации устанавливается следующая продолжительность рабочего времени:

- нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю (п.1 ст.68 ТК РК).

Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РК №1053 от 28.12.2015 г.

3.3. В Правилах трудового распорядка в соответствии с главами 5-8 Трудового Кодекса РК устанавливаются:

- продолжительность рабочего времени;
- нормальная продолжительность рабочего времени;
- сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников (для работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста – ст. 69 п 1 и п 2 ТК РК; работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда – (ст. 69 п 1 ТК РК); (перечень прилагается);
- * продолжительность времени отдыха работников;
- * условия обеспечения трудовой дисциплины, иные вопросы регулирования трудовых отношений
- * продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем с предоставлением выходных дней по скользящему графику (ст. 71 ТК РК);
- * продолжительность ежедневной работы – рабочей смены (ст. 71 ТК РК);
- * время начала и окончания работы;
- * работа в ночное время - начало и окончание (ст. 76 ТК РК);
- * время перерывов в работе;
- * графики сменности (ст. 73 ТК РК)
- * разделение рабочего дня на части на тех работах, где это необходимо из-за особого характера труда (ст. 72 ТК РК) (перечень видов работ прилагается);
- * представление работнику в течение ежедневной работы (рабочей смены) работникам один перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью не менее получаса с 13:00 до 14:00 часов (ст. 81 ТК РК)

3.4. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (ст. 73 п. 4 ТК РК)

3.5. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра (ст. 76 ТК РК)

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

- беременные женщины;
- работники, не достигшие восемнадцатилетнего возраста.
- инвалиды.

3.7. Сверхурочной считается работа сверх продолжительности рабочего дня (смены), установленной Правилами внутреннего трудового распорядка.

Привлечение к сверхурочным работам допускается только с согласия работника, за исключением следующих случаев:

- а) для предотвращения чрезвычайных ситуаций, стихийного бедствия, производственной аварии или немедленного устранения их последствий;
- б) при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи для устранения случайных или неожиданных обстоятельств, нарушающих правильное их функционирование;

в) для продолжения работы при неявке сменяющегося работника, если работа не допускает перерыва, но не более чем на количество часов, предусмотренное пунктом 6.

3.8. Сверхурочные работы не должно превышать в течении одного календарного дня для каждого работника: на работах с нормальными условиями труда – двух часов; на тяжелых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда – одного часа. При особо вредных и особо опасных условиях труда сверхурочные работы запрещены. Необходимость работать сверхурочно для сохранения нормального процесса производства не должна вызывать регулярного продления смены.

Раздел 4 Время отдыха

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

4.2. Работникам, работающим в режиме пятидневной рабочей недели, предоставляются два дня отдыха в неделю, как правило, суббота и воскресенье. Дни отдыха работников, занятых в непрерывном производстве, устанавливаются графиком выходов. Продолжительность ежедневного отдыха работника между окончанием работы и ее началом в следующий день (смену) не может быть менее 12 часов.

4.3. Привлечение работника к работе в выходные дни допускается только с согласие работника, за исключением следующих случаев:

а) для предотвращения чрезвычайных ситуаций или стихийного бедствия;

б) производственных аварий, несчастных случаев, устранения их последствий;

4.4. Женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, помимо перерыва для отдыха и приема пищи, предоставлять дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем каждые 3 часа (ст. 82 ТК РК) (перечень прилагается).

4.5. Предоставлять работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также занятым на погрузочно-разгрузочных работах, специальные перерывы для обогрева и отдыха не менее получаса, которые включаются в рабочее время; обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников (ст. 82 ТК РК) (перечень прилагается).

4.6. Предоставлять всем работникам организации гражданским служащим ежегодный основной оплачиваемый трудовой отпуск продолжительностью тридцать календарных дней (п. 1);2);3); ст. 87 ТК РК).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определять

ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

Ежегодный трудовой отпуск разрешается прерывать по производственной необходимости и с согласия работника. При отзыве из трудового отпуска администрацией, неиспользованная часть трудового отпуска по доверенности сторон может быть перенесена, присоединена к отпуску следующего года, либо выплачена компенсация за неиспользованный отпуск. Отзыв работника из очередного отпуска допускается при полном использовании им дней дополнительного отпуска.

Ежегодный трудовой отпуск может быть прерван при временной нетрудоспособности, наступившей в период отпуска, со дня подачи заявления работника о прерывании отпуска, и продлен после окончания больничного листа.

Гражданским служащим, содержащимся за счет государственного бюджета, предоставляется основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск продолжительностью не менее тридцати календарных дней с выплатой пособия на оздоровление в размере должностного оклада. (п.10 ст. 139 ТК РК).

Согласно пп.2) п.1 статьи 1 Трудового кодекса РК гражданский служащий – это лицо, занимающее в установленном законодательством Республики Казахстан порядке оплачиваемую штатную должность в государственных предприятиях, государственных учреждениях и осуществляющее должностные полномочия в целях реализации их задач и функций, осуществления технического обслуживания и обеспечения функционирования государственных органов.

В соответствии со статьей 1 Закона РК «О государственном имуществе» государственное предприятие на праве хозяйственного является коммерческой организацией, наделенной государством имуществом на праве хозяйственного ведения и отвечающей по своим обязательствам всем принадлежащим ей имуществом.

Согласно статье 138 Закона формы оплаты труда, штатное расписание, размеры должностных окладов, система премирования и иного вознаграждения определяются государственным предприятием на праве хозяйственного ведения самостоятельно в пределах установленного фонда оплаты труда. Размер фонда оплаты труда республиканского государственного предприятия ежегодно устанавливается уполномоченным органом соответствующей отрасли, а коммунального государственного предприятия – местным исполнительным органом.

Исходя из выше изложенного, кухонным работникам, сторож-сторожнику и т.д. осуществить выплату пособия на оздоровление в размере должностного оклада.

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

4.8. Ежегодные дополнительные отпуска за работу во вредных (особо вредные) и опасных условиях труда, на тяжелых физических работах устанавливаются работникам организации согласно списку производств, цехов, профессий и должностей с вредными (особо вредными) и (или) тяжелыми (особо тяжелыми), опасными (особо опасными) условиями труда, работав которых дает право на ежегодный оплачиваемый дополнительный трудовой отпуск и сокращенную продолжительность рабочего времени (Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РК №1053 от 28.12.2015 г.).

Перечень должностей и профессий работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагаются к коллективному договору.

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

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, продолжительностью работникам рентген кабинета 18 дней, УЗИ - 16 дней, психиатрического и наркологического кабинета дополнительно 24 календарных дней;

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

- учитывая ненормированный рабочий день, частые выезды по служебным делам предоставить дополнительный отпуск руководителю, заместителям руководителя 12 календарных дней.

Перечень должностей и профессии работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагается к коллективному договору.

При наличии финансовых возможностей коллективным договором работникам могут устанавливаться дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска поощрительного характера за длительную непрерывную работу, выполнение важных, сложных, срочных работ, а также работ иного характера (п.3 ст. 89 ТК РК).

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

4.11. Предоставлять на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней при (ст. 97 ТК РК):

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

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

Коллективным договором можно определить, что женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим детей младшего школьного возраста – 1-4 классы) предоставляются однодневный оплачиваемый отпуск 1 сентября.

Раздел 5 Оплата труда

Администрация обязуется:

5.1. Исчисление заработной платы работников соответствии с утвержденным Постановлением Правительства Республики Казахстан «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организации, содержащихся за счет государственного бюджета, работников казенных предприятия» Постановление №1193 от 31.12.15г.

5.2. Оплата труда работника определяется его трудовым вкладом, регулируется налогами и максимальными размерами не ограничивается при условии выполнения заданного объема работы.

5.3. 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).

5.4. При переводе работников в случае производственной необходимости на работы, не предусмотренные трудовым договором, оплату труда производить по выполняемой работе, но не ниже среднемесячной заработной платы по основному месту работы.

5.5. При переводе работника в связи с простоем на другую работу оплату труда производить по выполняемой работе с учетом установленных доплат за работу в ночное время, во вредных и опасных условиях не менее 50% заработной платы ст. 112 ТК РК.

5.6. Тарифные ставки рабочих и должностные оклады работников устанавливаются с участием профкома на основе действующих нормативных актов Республики Казахстан.

5.7. Выплата заработной платы производится в денежной форме в национальной валюте Республики Казахстан не реже одного раза в месяц до «10» числа каждого месяца (не позднее первой декады следующего месяца (ст. 113 ТК РК).

5.8. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными и праздничными днями производится ее выплата накануне (ст. 113 ТК РК).

5.9. Работникам ежемесячно выдаются расчетные листки, отражающие составные части заработной платы, размеры и основания утверждений, в том числе сведения об удержанных и перечисленных обязательных пенсионных взносах, а также об общей сумме денежных средств, подлежащих выплате (п. 2 ст.113 ТК РК).

5.10. В случае принятия в Республике решения об увеличении величины тарифных ставок по сравнению с ранее установленными, работодатель обязуется производить исчисления окладов с учетом этих изменений.

5.11. При задержке выплаты заработной платы по вине работодателя производить выплату работнику задолженности и пени. Размер пени рассчитывается исходя из ставки рефинансирования Национального Банка Республики Казахстан на день исполнения обязательств по выплате заработной платы и начисляется за каждый просроченный календарный день, начиная со следующего дня, когда выплаты должны быть произведены, и заканчивается днем выплаты (п. 3 ст. 113 ТК РК).

5.12. Осуществлять точный учет рабочего времени, в том числе сверхурочных работ, работ во вредных (особо вредных), опасных условиях труда, на тяжелых работах, выполняемых каждым работником (ст. 79 ТК РК).

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

5.14. Оплату работы в праздничные и выходные дни производить в полуторном размере, исходя из дневной ставки работника. За работу в выходные и праздничные дни работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха или производится оплата в размере, указанном в статье 109 ТК РК.

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

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

5.17. При наличии финансовых средств по согласованию с профкомом производить премирование работников и производить иные выплаты стимулирующего характера (Положение о премировании) медицинским и не медицинским работникам.

5.18. Привлекать профком к:

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

5.19. Принять меры по обеспечению выплаты заработной платы следующим работникам субъектов здравоохранения, финансируемых в рамках гарантированного объема бесплатной медицинской помощи и в системе обязательного социального медицинского страхования с установлением коэффициентов к заработной плате, предусмотренной Постановлением №1193 (без учета премий и иных стимулирующих выплат):

- специалисты высшего уровня квалификации (управленческий персонал блока А, основной персонал блока В1, В2) в размере 3,42 установленного Постановлением № 1193;

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

- должностные оклады санитаров (-ок) (включая сестер-хозяек и прачек) – 2,0.

При начислении заработной платы указанным категориям работников в соответствии со статьями 106, 109 и 110 Трудового кодекса Республики Казахстан применить вышеуказанные коэффициенты.

- В целях оказания своевременной, квалифицированной, неотложной медицинской помощи в любое время суток сельскому населению района врачам хирургического профиля (хирург, акушер-гинеколог, анестезиолог-реаниматолог), терапевтического профиля (кардиолог, терапевт), педиатрического профиля (неонатолог) установить повышение размеры окладов за напряженный труд в размере не более 50% заработной платы, со всеми надбавками.

- Работникам организационно-методического отдела, бухгалтерии, работникам кадровой службы, юристу, специалисту государственного закупа, начальнику хозяйственного отдела производить доплату не более 50% за увеличение объема работы.

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

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

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

- для исчисления оплаты по достижению уровня квалификации «высшая квалификационная категория» требуется повышение квалификации в объеме не менее 5 кредитов (150 часов) и результаты неформального образования не менее 90 ЗЕ, рекомендательное письмо от

профильной профессиональной ассоциации (при наличии), непрерывный стаж 5 лет после достижения «первой квалификационной категории».

Подтверждение уровней квалификаций по достижению «второй», «первой» и «высшей» квалификационных категорий является добровольной.

5.21. Предоставлять работнику один день с сохранением заработной платы для прохождения обязательного тестирования по присвоению квалификации специалиста;

Раздел 6.

Охрана труда и здоровья

Администрация:

6.1. Обеспечивать условия безопасности труда на рабочем месте соответствующие требованиям государственных стандартов, правил по безопасности и охране труда (гл. 17 ст.180 ТК РК).

6.2. Обеспечивать работников санитарно-бытовыми помещениями, средствами индивидуальной и коллективной защиты, специальной одеждой в соответствии с требованиями по безопасности и охране труда (ст. 182 ТК РК).

Создать работникам необходимые санитарно-гигиенические условия, обеспечить ремонт специальной одежды и обуви работников, снабжение их средствами, медицинской аптечкой, молоком, лечебно-профилактическим питанием в соответствии с нормами, установленными уполномоченным государственным органом по труду (ст. 182 ТК РК).

6.3. Организовывать за счет средств администрации проведение периодических медицинских осмотров и обследований работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан (ст. 182 ТК РК).

6.4. Проводить за счет средств администрации предсменное медицинское освидетельствование работников, занятых на работах, связанных с повышенной опасностью, машинами и механизмами в случаях, предусмотренных законодательством Республики Казахстан, а также при переводе на другую работу с изменениями условий труда либо при появлении признаков профессионального заболевания (ст. 182 ТК РК перечень профессий прилагается).

6.5. Проводить обучение, инструктирование, проверку знаний работников по вопросам безопасности и охраны труда за счет средств работодателя. Обеспечивать работников документами по безопасному ведению производственного процесса и работ;

6.6. Предоставлять работникам и профсоюзному комитету достоверную информацию о характеристике рабочего места и территории организации, состоянии условий, безопасности и охраны труда, о

существующей угрозе для жизни и здоровья, а также о мерах по его защите от воздействия вредных (особо вредных) и (или) опасных производственных факторов (ст.182 ТК РК).

6.7. Принимать меры по предотвращению любых рисков на рабочих местах и в технологических процессах путем проведения профилактики, замены производственного оборудования и технологических процессов на более безопасные. Проводить организационно-технические мероприятия по безопасности и охране труда;

6.8. Осуществлять регистрацию, учет и анализ несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.

6.9. Обеспечивать участие профсоюзного комитета в расследовании несчастных случаев на производстве в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан. Совместно с профсоюзным комитетом разрабатывать и осуществлять мероприятия по их предупреждению.

6.10. Страховать ответственность за нанесение вреда здоровью и жизни работника при исполнении им трудовых обязанностей (п. 14 ст. 182 ТК РК).

Коллективным договором с учетом специфики деятельности и видов работ, наличия источников повышенной опасности могут быть предусмотрены дополнительные обязанности работодателя.

6.11. Финансирование мероприятий по безопасности и охране труда осуществляется за счет средств работодателя и других источников, не запрещенных законодательством Республики Казахстан.

Работники не несут расходов на эти цели. Объем средств определяется коллективным договором (ст. 180 ТК РК)

6.12. Создать на паритетной основе из представителей администрации и профсоюзного комитета комиссии по охране труда.

6.13. Сохранять среднюю заработную плату работнику на время приостановки работы организации из-за несоответствия требованиям по безопасности и охране труда (ст. 181 ТК РК)

6.14. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещать нанесенный ему вред в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим Кодексом и гражданским законодательством Республики Казахстан

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

6.16. Беспрепятственно допускать представителей профкома, общественных инспекторов по охране труда профсоюза для проведения проверок состояния безопасности, условий и охраны труда в организации и соблюдения законодательства Республики Казахстан о безопасности и охране труда, а также для расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (п.22 ст. 23 ТК РК)

6.17. Совместно с работодателем и соответствующими структурами проводить аттестацию рабочих мест. Совместно с профсоюзным комитетом разрабатывать и осуществлять мероприятия по оздоровлению условий труда на рабочем месте.

6.18. Привлекать представителей профкома (техническую инспекцию труда профсоюза) к участию в комиссиях по приемке в эксплуатацию объектов здравоохранения.

6.19. Принимать меры по медико-санитарному обслуживанию работников.

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

Раздел 7

Гарантии в области занятости

Администрация обязуется:

7.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, её реорганизации, сокращения численности и штата рассматривать с участием профкома.

7.2. При ликвидации юридического лица (организации), сокращении численности или штата работников письменно предупредить работника о расторжении трудового договора за один месяц (п. 9 ст. 53 ТК РК).

7.3. Предупредить работника (письменно) и профсоюзный комитет об изменении условий труда не позднее чем за один месяц.

7.4. При реорганизации организации обеспечить участие профсоюзного комитета в разработке мероприятий, учитывающих баланс интересов организации и работников.

7.5. Продолжать трудовые отношения с работниками без изменений в случаях изменения наименования, ведомственной принадлежности, смены собственника имущества или реорганизации организации (ст. 47 ТК РК).

7.6. Если по истечении срока трудового договора трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения признать действия договора продолженным на неопределенный срок (ст. 30 ТК РК).

7.7. В случае повторного заключения трудового договора с работником, ранее заключившим договор на определенный срок не менее одного года, а также при продлении срока трудового договора, признать его заключенным на неопределенный срок (ст.30 ТК РК).

7.8. Включить представителя профкома в состав аттестационной комиссии.

7.9. При сокращении численности или штата работников и несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, а также отказе работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профессионального союза производить с учетом мотивированного мнения органа профессионального союза данной организации в порядке, предусмотренном коллективным договором (ст. 52 ТК РК).

7.10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя из-за несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации проводить на основании решения аттестационной комиссии, в составе которой должен участвовать представитель работников (п. 4 ст. 52 ТК РК).

7.11. Не допускать прекращения трудового договора в период временной нетрудоспособности работника (в том числе по беременности и родам) и отпуска (ст. 54 ТК РК).

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

7.13. Совместно с профкомом ежегодно определять необходимый объем профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников организации.

7.14. Обеспечивать работникам профессиональную подготовку, переподготовку и повышение их квалификации за счет средств администрации один раз в пять лет непосредственно в организации или в организациях образования (ст. 118 ТК РК). В этих целях обязуется создавать работникам, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, условия для совмещения работы с обучением, выплачивать командировочные расходы.

Обеспечить повышение квалификационного уровня и профессиональных навыков работников отрасли в пределах норм учебных часов в соответствии с заявленной категорией и оплату процедуры получения квалификационной категории за счет средств государственного бюджета или работодателя не менее 1 раза в пять лет.

7.15. Принять меры по содействию занятости. В этих целях:

- предлагать освобождающиеся рабочие места в первую очередь работниками своей организации с учетом их специальности и квалификации;
- одновременно с предупреждением работников о предстоящем увольнении подбирать в организации работу, соответствующую их профессии, специальности, квалификации, а при её отсутствии - другую работу, в том числе нижеоплачиваемую или требующую переобучения;
- предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении,

свободное от работы время (не менее пяти часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением заработной платы;

- с учетом мнения профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест.

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

Раздел 8

Обеспечение социальных гарантий работникам организации

Администрация обязуется:

8.1. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

8.2. Страховать гражданско-правовую ответственность за причинение вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей.

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

8.4. Администрация несет ответственность за несвоевременное перечисление удержанных пенсионных взносов. При несвоевременном их перечислении, работодатель уплачивает пени в размере, установленном законодательными актами РК на день уплаты этих сумм, за каждый день просрочки (включая день оплаты) в накопительные пенсионные фонды в пользу вкладчиков (получателей).

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

8.6. Предупреждать работника о вредных (особо вредных) и (или) опасных условиях труда и возможности профессионального заболевания

8.7. Обеспечить сохранность и сдачу в государственный архив документов, подтверждающих трудовую деятельность работников и сведения об удержании и отчислении денег на их пенсионное обеспечение.

8.8. Внедрять в повседневную жизнь работников производственную и оздоровительную гимнастику, создавать комнаты психологической разгрузки.

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

- на время прохождения им за счет средств работодателя периодических медицинских осмотров (ст. 125 ТК РК);
- донором на время обследования и сдачи крови (ст. 126 ТК РК);

- на время командировки работника (п. 1 ст. 127 ТК РК)

8.10. Работникам, направляемым в командировки, в том числе для переподготовки и повышения квалификации выплачивать (ст. 118 ТК РК):

- суточные за календарные дни нахождения в командировке, в том числе за время в пути;

- расходы по проезду к месту назначения и обратно;

- расходы по найму жилого помещения.

8.11. Своевременно производить компенсационные выплаты в связи с потерей работы в размере средней заработной платы за месяц в следующих случаях:

- при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае ликвидации работодателя – юридического лица либо прекращения деятельности работодателя – физического лица;

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

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

8.13. Выплату социальных пособий по временной нетрудоспособности производить в соответствии с нормативными правовыми актами.

а) в случае, если временная нетрудоспособность связана с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, то социальное пособие выплачивается в размере 100% средней заработной платы с первого дня наступления нетрудоспособности до выхода на работу или установления инвалидности.

б) в случае если временная нетрудоспособность связана с заболеваниями, приводящие к инвалидизации (онкологические заболевания, сердечно-сосудистые, туберкулез), то за счет экономии бюджетных средств до установления группы инвалидности в целях социальной защиты оплачивать больничный лист в размере 100 % заработной платы, а во всех остальных случаях социальное пособие выплачивается из расчета среднемесячной заработной платы, но не более двадцатипятикратной величины месячного расчетного показателя.

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

8.15. В случае сообщения работодателем недостоверной информации об условиях труда при заключении трудового договора либо нарушения им трудового законодательства Республики Казахстан, условий трудового, коллективного договора производится компенсационная выплата работнику в связи с потерей работы в размере средней заработной платы за три месяца при расторжении трудового договора по инициативе работника (ст. 131 ТК РК).

8.16. На работников предприятия следующие социальные льготы и гарантии:

- в связи с достижением пенсионного возраста работнику выплачивается единовременное вознаграждение со специального счета в размере – врачам 200 000 тысяч тенге, среднему медицинскому работнику – 150 000 тысяч тенге, прочему персоналу – 100 000 тенге;

- в связи с занятием призовых мест при участии в спортивных мероприятиях, профессиональных и других конкурсах работнику выплачивается единовременное вознаграждение со специального счета от 10 000 тысяч тенге до 50 000 тысяч тенге;

- остро нуждающимся и малообеспеченным работникам в связи с их болезнью или же близких родственников (супруг, супруга, дети), а также в случае наступления чрезвычайных ситуаций при предоставлении соответствующих документов оказывается материальная помощь со средств специального счета в размере – 50 000 и более тысяч тенге.

- в связи со смертью близких родственников работника (супруг, супруга, родители, дети) оказывается материальная помощь со средств специального счета в размере – не более 50 000 тысяч тенге.

- работодатель обязуется содействовать обеспечению работников, нуждающихся в оздоровлении по медицинским показаниям, льготными путевками на санаторно-курортное лечение, а также выделять финансовые средства на оздоровление прочему персоналу со средств специального счета.

- по достижении работникам возраста – 50, 60, 70 лет, Работодатель чествует юбиляров и выплачивает единовременную выплату в размере не менее 30 000 тысяч тенге.

8.17. Работодатель обязуется для оказания материальной помощи и на финансирование спортивно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий из внебюджетных сэкономленных средств в фонд профсоюзного комитета.

Раздел 9

Обеспечения условий для деятельности выборного профсоюзного органа

Гарантии и права профсоюзов определяются Конституцией РК, законом РК «О профессиональных союзах».

Работодатель:

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

9.2. Рассматривать предложения профсоюзного комитета, вести коллективные переговоры и в порядке, установленном Трудовым Кодексом РК, заключать коллективный договор (2 пункт ст. 156 ТК РК).

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

9.4. Признавать право профкома, общественного инспектора по охране труда, избираемого профкомом на осуществление общественного контроля и области безопасности и охраны труда в организации.

9.5. Признавать право Профсоюза осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в организации.

9.6. В целях создания условий для деятельности предоставить профкому в бесплатное пользование оборудованное помещение, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и др.), средства связи (телефон, интернет) транспорт (по согласованному графику), организовать за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники.

9.7. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы и заработной платы членов профсоюза (ст. 29 Закон РК «О профессиональных союзах»).

9.8. По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, изъявивших желание присоединиться к коллективному договору, работодатель перечисляет денежные средства и их заработной платы. Условия для перечисления определяются по договору между работником и профкомом (п. 3 ст. 158 ТК РК).

9.9. Освобождать членов профкома, не освобожденных от основной работы, уполномоченных Профсоюза по охране труда от выполнения трудовых обязанностей на время привлечения их к общественным обязанностям, в том числе на время краткосрочной профсоюзной учебы, для участия в качестве делегатов конференций и съездов, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза с сохранением средней заработной платы (п. 1 ст. 124 ТК РК).

9.10. Признает, что председатель профсоюзной организации и члены профсоюзного комитета не могут быть уволены с работы по инициативе администрации, кроме случаев полной ликвидации предприятия, а также подвергнут дисциплинарному взысканию или переведены на другую работу без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются (ст. 26 Закона РК «О профессиональных союзах»).

Раздел 10

Контроль за исполнением коллективного договора

Контроль за исполнением коллективного договора осуществляет Комиссия по осуществлению контроля за выполнением коллективного договора и разработке предложений по его дополнению и изменению. В составе комиссии входят на паритетной основе представители администрации компании и профсоюзного комитета.

Руководитель
Каргалинской РБ
Жаржанов Б.К.



Председатель
проф. комитета Каргалинской РБ
Сексенбаева Ж.К.



«Қазақстан Республикасының Еңбек және халықтың әлеуметтік қорғау министрлігі
Мемлекеттік еңбек инспекциясы комитетінің
Ақтөбе облысы бойынша департаменті»
республикалық мемлекеттік мекемесінен
мониторингтен атті

№ 104
«28» 02 2025 ж.

Приложение №1.
к коллективному договору
ГКП «Каргалинская РБ» на ПХВ

Состав

комиссии по социальному партнерству и регулированию
социальных и трудовых отношений

от Администрации Каргалинской районной больницы:

1. Кзылбасова Т.Б. - заместитель руководителя
2. Акмурзина Ж.А. - руководитель отдела управления персоналом

от Профсоюза работников здравоохранения Каргалинской РБ:

1. Сексенбаева Ж.К. - председатель профкома
2. Жубанишова Ж.Т. - член профкома
3. Искиндинова Г.К. - член профкома



Руководитель
Каргалинской РБ
Жаржанов Б.К.



Председатель
проф. комитета Каргалинской РБ
Сексенбаева Ж.К.

Приложение №2.
к коллективному договору
ГКП «Каргалинская РБ» на ПХВ

Список
материально-ответственных должностей
по ГКП «Каргалинская РБ» на ПХВ

1. Начальник по хозяйственной части
2. Главная медицинская сестра
3. Старшие медицинские сестры отделений
4. Сестры-хозяйки отделений
5. Заведующая аптекой
6. Заведующая складом
7. Водители
8. Сторожа
9. Повара



Руководитель
Каргалинской РБ
Жаржанов Б.К.



Председатель
проф.комитета Каргалинской РБ
Сексенбаева Ж.К.

Приложение №3.
к коллективному договору
ГКП «Каргалинская РБ» на ПХВ

Продолжительность ежегодного трудового отпуска работников
Каргалинской районной больницы

№	Должность	Основная продолжительность трудового отпуска	Дополнительная продолжительность трудового отпуска	Общая продолжительность трудового отпуска
1	Руководитель	30	12	42
2	Заместители руководителя	30	12	42
3	Врачи	30	12	42
4	Средние медицинские работники (включая социальных работников имеющих медицинское образование)	30	12	42
5	Младший медицинский персонал, в том числе повара кухни	24	12	36
6	Работники рентген отделений	30	18	48
7	Врач анестезиолог-реаниматолог, анестезист-медицинская сестра	30	18	48
8	Работники кабинета УЗИ	30	16	46
9	Врач психиатр-нарколог, медицинская сестра	30	24	54
10	Водители скорой помощи	30	6	36
11	Работники административно-хозяйственной части, прочее сотрудники	30	-	30



Руководитель
Каргалинской РБ
Жаржанов Б.К.



Председатель
проф. комитета Каргалинской РБ
Сексенбаева Ж.К.

Приложение №4.
к коллективному договору
ГКП «Каргалинская РБ» на ПХВ

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей на бесплатную выдачу молока или других
равномерных пищевых продуктов, работникам Каргалинской РБ,
занятым на работе с вредными условиями труда**

№	Наименование должностей	Перечень химических веществ
1	- Врач рентгенолог - Флюоролаборант - Рентген лаборант - Санитарка флюоро и рентген кабинетов - Врач УЗИ	Рентгеновское излучение, ионизирующее излучение, свинец и его соединения
2	- Врач лаборант - Лаборант - Фельдшер лаборант КДЛ, КСЛ - Санитарка лаборатории	Кислоты, щелочи, органические растворители
3	- Врач анестезиолог-реаниматолог - Врач хирург - Анестезист - Операционная медсестра	Сложные эфиры, муравьиная кислота
4	Специалисты бак.лаборатории	Органические растворители, щелочи, кислоты.
5	Патологоанатом, средний и младший персонал по работе с умершими и трупными материалами	Формальдегид
6	Врач физиотерапевт, медсестра физкабинета	Ионизирующее излучение, свинец и его соединения
7	Медсестра ЦСО	Пары, кислоты, щелочи, альдегид
8	Работники газовых котельных	Газы-метан, пропан, и т.д. Диоксид серы, оксид углерода, азот



Руководитель
Каргалинской РБ
Жаржанов Б.К.



Председатель
проф.комитета Каргалинской РБ
Сексенбаева Ж.К.

Список работников Каргалинской РБ, занятым на работе с вредными условиями труда, на бесплатную выдачу молока или других равномерных пищевых продуктов

№	Специальность	Количество работников
1	Врач анестезиолог-реаниматолог	2
2	Врач хирург	3
3	Врач рентгенолог	2
4	Врач бактериолог	1
5	Врач УЗИ	3
6	Врач лаборант	1
7	Анестезист	2
8	Операционная медсестра	2
9	Лаборанты	4
10	Рентген лаборант	2
11	Медсестра бак. лаборатории	1
12	Санитарка лаборатории	1
13	Медсестра физ.кабинета	1
14	Санитарка ЦСО	1
15	Работник котельной	4

Руководитель
Каргалинской РБ
Жаржанов Б.К.



Председатель
проф. комитета Каргалинской РБ
Сексенбаева Ж.К.



Государственное коммунальное предприятие
«Каргалинская районная больница»
на праве хозяйственного ведения
Актюбинская область, Каргалинский район, 030500
село.Бадамша, улица Цыбульчика дом №4.
Телефоны 871342-22776
Факс 871342 - 22199

БИН 990140004575

ИИК KZ446017121000000599

БИК HSBKKZKX

АО «Народный Банк Казахстана»

Кбе 16

Электронный адрес Каргалинской РБ: kargala_rb@mail.ru