**КЕЛІСІЛДІ БЕКІТЕМІН**

**«Қостанай облыстық «Қостанай облыстық**

**балалар ауруханасы»КМК балалар ауруханасы»КМК**

**кәсіподақ төрағасы бас дәрігері м.а**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.Б. Алипов \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.А. Ержанов**

**« 23» 05. 2023ж. « 23» 05. 2023ж.**

**ҰЖЫМДЫҚ ШАРТ**

**«Қостанай облыстық балалар ауруханасы» ШЖҚ КМК**

«Қызметкерлердің жиналысында (конференциясында) қабылданды»

 **«\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023 жыл**

Бұдан әрі "Жұмыс беруші" деп аталатын, бас дәрігердің м.а. Н.А.Ержанов тұлғасында "Қостанай облыстық балалар ауруханасы" КМК әкімшілігі және кәсіподақ төрағасы А.Б.Алипов тұлғасында еңбек ұжымының атынан әрекет ететін "Қостанай облыстық балалар ауруханасы" КМК кәсіподақ комитеті қызметкерлердің еңбек және әлеуметтік-экономикалық құқықтарын қорғауға кепілдік беретін осы шартты жасады.

**1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР**

1.1. Осы ұжымдық шарт тараптардың өзара мүдделерін келісу негізінде Жұмыс беруші мен қызметкерлер арасындағы еңбек, әлеуметтік-экономикалық және кәсіптік қатынастарды реттейтін құқықтық акт болып табылады.

1.2. Ұжымдық шарт келесі принциптерге сүйене отырып жасалады:
\*тараптар өкілдерінің өкілеттігі;
\* тараптардың теңдігі;
\* Ұжымдық шарттың немесе келісімнің мазмұнын құрайтын мәселелерді талқылауда таңдау еркіндігі;
\* тараптардың міндеттемелерді қабылдауының еріктілігі;
\* тараптардың мүдделерін құрметтеу;
\* ұжымдық шартты, келісімдерді орындау міндеттілігі;
\* тараптардың, олардың өкілдерінің кінәсі бойынша келісім бойынша қабылданған міндеттемелерді орындамағаны үшін жауапкершілігі;

\* Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын сақтау.

1.3. Ұжымдық шарттың күші олардың атынан ұжымдық шартқа қол қойылған кәсіптік одақтағы ұжымның барлық мүшелеріне, сондай-ақ оған қосылған қызметкерлерге (кәсіпорынның кәсіподақ ұйымында тұрмайтын қызметкерлер үшін 6.1-тармақты қоспағанда) жазбаша өтініш негізінде және кәсіподақ комитетіне Жұмыс берушімен өзара қарым-қатынаста өз мүдделерін білдіруге уәкілеттік берген қызметкерлерге қолданылады (ҚР ЕК 156-бабының 4-тармағы,158-тармағы, 4-тармағы, 159-тармағы).

Жұмысқа қабылдау кезінде қызметкер ұжымдық шартқа қосылу туралы, оны зерделегені және орындауға міндеттенгені туралы, кәсіподақ комитетіне ҚР ЕК 159-бабы 156-бабының 4-тармағы, 158-тармағы 4-тармағына сәйкес Жұмыс берушімен өзара қарым-қатынаста оның мүдделерін білдіру өкілеттігін беру туралы , сондай-ақ еңбек заңнамасымен және ҚР өзге де нормативтік актілерімен регламенттелген басқа да мәселелер туралы өтініш жазуға міндетті.

Осы ұжымдық шартты қабылдаған кезде ұйымда жұмыс істейтін, кәсіподақ мүшелері болып табылмайтын қызметкерлер оларға осы Ұжымдық шарттың күші қолданылуы үшін осындай өтініш беруге міндетті.

Бұл өтініштер 2 данада жазылады, бір данасы кәсіподақ комитетінде, біреуі кадрлар бөлімінде қызметкерлердің жеке істерінде сақталады, кәсіподақ мүшелерінің жеке істерінде кәсіподаққа кіру туралы өтініштің көшірмесі болуы тиіс.

Бұл құжаттардың болуы ұжымдық шартпен жұмыс істеу үшін кадрлар бөлімінде еңбек заңнамасымен регламенттелген басқа құжаттардың болуын жоққа шығармайды, бірақ қосымша сипатта болады.

Өтініш бермейтіндерге ҚР Еңбек кодексінің және жеке еңбек шартының нормалары қолданылады.

Ұжымдық шарт күшінде қалады және басқару органының құрылымы, құрамы өзгерген жағдайда, сондай-ақ кәсіпорынды қайта құру кезеңінде қолданылады.

Осы кезеңде Жұмыс беруші мен ұжым жаңа Ұжымдық шарт жасасу немесе қолданыстағысын сақтау, өзгерту және толықтыру туралы келіссөздер жүргізуге құқылы.

1.4. Ұжымдық шарт екі данада жасалды және Жұмыс беруші мен ұжымның уәкілетті өкілі қол қойды және бірдей заңды күшке ие.

1.5. Ұжымдық шарт оған тараптар қол қойған сәттен бастап күшіне енеді және тараптар келіскен мерзім ішінде қолданылады.

Ұжымдық шарттың қолданылу мерзімі аяқталған жағдайда, ол жаңа Ұжымдық шарт жасалғанға дейін, бірақ оның қолданылу мерзімі аяқталғанға дейін тараптардың кем дегенде біреуі жаңа Ұжымдық шарт жасасу туралы ұсыныс енгізген жағдайда, бір жылға дейінгі мерзімге ұзартылды деп есептеледі.

Ұжымдық шартта оны ҚР ЕК 158-бабы 1-тармағының екінші бөлігінде белгіленген мерзім шектелмей, жаңа Ұжымдық шарт жасалған күнге дейін ұзарту көзделуі мүмкін.

Ұжымдық шарттың қолданылу мерзімі ішінде оған өзгерістер мен толықтырулар Жұмыс беруші мен ұжымның өзара келісімі бойынша ғана жүргізіледі.

1.6. Кәсіпорын таратылған, оны банкрот деп жариялаған кезде Ұжымдық шарт барлық қызметкерлермен еңбек шарттары тоқтатылған кезден бастап қолданысын тоқтатады.

**2. ШАРТТЫҢ МӘНІ**

2.1. Ұжымдық шарттың мәні еңбек жағдайлары және оған ақы төлеу, ұжымға әлеуметтік қызмет көрсету, Жұмыс беруші беретін кепілдіктер мен жеңілдіктер туралы заңнамамен салыстырғанда негізінен қосымша ережелер болып табылады.

Сондай-ақ, ұжымдық шартта еңбек туралы заңнаманың және Қазақстан Республикасының басқа да нормативтік құқықтық актілерінің негізгі ережелері жаңғыртылады.

2.2. Тұрақты және ритақты жұмысты қамтамасыз ету, жұмыскерлердің өмір сүру деңгейін тұрақтандыру мақсатында Жұмыс беруші міндеттенеді:

* тұрақты қаржыландыруға қол жеткізуге;
* еңбек ұжымының мүшелеріне қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге және қызметкерлердің өмірі мен денсаулығына зиян келтіргені үшін Қазақстан Республикасының заңнамалық актілерінде белгіленген жауаптылықта болуға;
* жұмысқа қабылдау кезінде еңбек ұжымы мүшесінен еңбек қызметімен айналысу немесе лауазымды атқару мүмкіндігін растайтын құжаттарды ұсынуды, оларды ұжымдық шарттың талаптарымен және оған енгізілген өзгерістер мен толықтырулармен таныстыруды талап етуге;
* заңнамамен және осы ұжымдық шартпен салыстырғанда қызметкерлердің жағдайын нашарлататын нормативтік құқықтық актілерді (бұйрықтарды, өкімдерді және т. б.) қабылдамауға, сондай-ақ еңбек шарттарында шарттарды белгілемеуге.

**3. НЕГІЗГІ ҚҰҚЫҚТАР МЕН МІНДЕТТЕР**

3.1. Қызметкердің Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде белгіленген тәртіппен құқығы бар:
 1) осы Кодексте көзделген тәртіппен және шарттарда еңбек шартын жасасу, өзгерту, толықтыру, тоқтату және бұзуға;
 2) Жұмыс берушіден еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарын орындауды талап етуге;
 3) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғауға;
 4) еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғаудың жай-күйі туралы толық және анық ақпарат алуға;
 5) еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарына сәйкес жалақыны уақтылы және толық көлемде төлеуге;

6) осы Кодекске сәйкес бос тұрып қалу ақысын төлетуге;
 7) демалыс, оның ішінде жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына;
 8) егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше көзделмесе, өзінің еңбек

құқықтарын беру және қорғау үшін кәсіптік одақ құру құқығын, сондай-ақ оған мүшелікті қоса алғанда, бірлестікке;
 9) өз өкілдері арқылы ұжымдық келіссөздерге және Ұжымдық шарттың жобасын әзірлеуге қатысуға, сондай-ақ қол қойылған ұжымдық шартпен танысуға;
 10) еңбек міндеттерін орындауға байланысты денсаулыққа келтірілген зиянды өтеуге;

11) міндетті әлеуметтік сақтандыруға;

12) еңбек (қызметтік) міндеттерін атқару кезінде жазатайым оқиғалардан

сақтандыруға;
 13) кепілдіктер мен өтемақы төлемдеріне;
 14) өз құқықтары мен заңды мүдделерін заңға қайшы келмейтін барлық тәсілдермен қорғауға;
 15) қандай да бір кемсітусіз тең еңбек үшін тең ақы төлеуге;
 16) жеке еңбек дауын шешуге осы Кодексте көзделген тәртіппен келісу комиссиясына, сотқа дәйекті түрде жүгінуге;

17) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына сәйкес жабдықталған жұмыс орнына;

18) күнделікті жұмыс киімдерін қоспағанда, аса зиянды жағдайларда жұмыс істейтін қызметкерлерді жеке және ұжымдық қорғау құралдарымен, Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген талаптарға сәйкес арнайы киіммен, сондай-ақ еңбек, ұжымдық шарттармен қамтамасыз етуге;
 19) Жұмыс берушінің тікелей басшысына немесе өкіліне бұл туралы хабарлай отырып, оның денсаулығына немесе өміріне қауіп төндіретін жағдай туындаған кезде жұмысты орындаудан бас тартуға;

20) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға және (немесе) еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға жұмыс орнындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жағдайларына тексеру жүргізу туралы, сондай-ақ еңбек жағдайларын, қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды жақсартуға байланысты мәселелерді тексеруге және қарауға өкілді қатысуға өтініш;
 21) Жұмыс берушінің еңбек және олармен тікелей байланысты қатынастар саласындағы әрекеттеріне (әрекетсіздігіне) шағымдану;
 22) біліктілігіне, еңбек күрделілігіне, орындалған жұмыстың саны мен сапасына, сондай-ақ еңбек жағдайларына сәйкес еңбекақыға;

23) тәртіппен ереуілге шығу құқығын қоса алғанда, осы Кодексте, Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында белгіленген тәртіппен жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешуге;
 24) Жұмыс берушіде сақталатын дербес деректердің қорғалуын қамтамасыз етуге;
 25) қызметкердің осы шартта, Еңбек кодексінде көзделген өзге де құқықтары болады;
 26) медициналық тексеруден өту кезінде Жұмыс берушінің қаражаты есебінен орташа жалақының сақталуына (ТК-нің 125-бабы ).

**3.2. Қызметкер міндетті:**

1. еңбек міндеттерін келісімдерге, еңбек, ұжымдық шарттарға, жұмыс берушінің актілеріне сәйкес орындау;
2. еңбек тәртібін сақтау;
3. жұмыс орнында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, өрт қауіпсіздігі, өнеркәсіптік қауіпсіздік және өндірістік санитария жөніндегі талаптарды сақтау;
4. Жұмыс беруші мен қызметкерлердің мүлкіне ұқыпты қарау;
5. Жұмыс берушіге адамдардың өмірі мен денсаулығына, жұмыс беруші мен қызметкерлердің мүлкінің сақталуына қауіп төндіретін туындаған жағдай туралы, сондай-ақ бос тұрып қалудың туындауы туралы хабарлау;

 6) еңбек міндеттерін орындауға байланысты өзіне белгілі болған мемлекеттік құпияларды, қызметтік, коммерциялық немесе заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді жария етпеуге;
 7) жұмыс берушіге келтірілген залалды Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген шектерде өтеуге;
 8) қызметкер осы Шартта және Еңбек кодексінде көзделген өзге де міндеттерді орындайды;

1. 5 күнтізбелік күн ішінде танысу үшін ұсынылған Жұмыс берушінің актілерімен, лауазымдық нұсқаулықтарымен, күн тәртібімен , демалыс кестесімен және жұмыс берушінің өзге де құжаттарымен қол қою арқылы танысу. Қажет болған жағдайда бұл мерзім Жұмыс берушінің жазбаша келісімімен, бірақ күнтізбелік 3 күннен аспайтын мерзімге ұзартылуы мүмкін. Осы талап орындалмаған жағдайда акт жасалады. Қызметкер осы міндеттерді орындамағаны үшін тәртіптік жауапкершілікке тартылуы мүмкін;
2. егер қызметкер жұмыс алдында немесе жұмыс кезінде қан тапсырса, ол құжаттың көшірмесін ұсыну арқылы Жұмыс берушіге осы факт туралы жазбаша хабарлауға міндетті;
3. мүгедектік туралы қорытындыны немесе құжаттардың көшірмелерін ұсына отырып, жеңіл еңбекке ауыстыру қажеттілігі туралы құжатты алу фактісі туралы жазбаша хабардар ету. Осы міндеттер орындалмаған жағдайда барлық ықтимал салдарлар қызметкерге жүктеледі;
4. Жұмыс берушінің актісінде белгіленген мерзімде медициналық тексеруден өту.

**3.3. Жұмыс берушінің құқығы бар:**1) жұмысқа қабылдау кезінде таңдау еркіндігіне;
2) осы Кодексте белгіленген тәртіппен және негіздер бойынша қызметкерлермен еңбек шарттарын өзгертуге, толықтыруға, тоқтатуға және бұзуға;
3) өз өкілеттігі шегінде Жұмыс берушінің актілерін шығаруға құқылы;
4) өкілдік ету және өз құқықтары мен мүдделерін қорғау мақсатында бірлестіктер құруға және оларға кіруге;
5) жұмыскерлерден еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарын, еңбек тәртібі қағидаларын және жұмыс берушінің басқа да актілерін орындауды талап етуге міндетті;
6) осы Кодексте көзделген жағдайларда және тәртіппен қызметкерлерді көтермелеуге, тәртіптік жаза қолдануға, қызметкерлерді материалдық жауапкершілікке тартуға;

7) еңбек міндеттерін атқару кезінде қызметкердің келтірген залалын өтеуге;
8) еңбек саласындағы өзінің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау мақсатында сотқа жүгінуге;
9) қызметкерге сынақ мерзімін белгілеуге;
10) осы Кодекске сәйкес қызметкерлерді кәсіптік даярлауды, қайта даярлауды және олардың біліктілігін арттыруды қамтамасыз етуге міндетті;
11) заңнамаға сәйкес қызметкерді оқытуға байланысты өз шығындарын өтеуге;
12) заңнамада көзделген тәртіппен келісу комиссиясына, сотқа жеке еңбек дауын шешуге дәйекті түрде жүгінуге;

13) Жұмыс берушінің заңнамада көзделген өзге де құқықтары болады;
14) Жұмыс берушінің медициналық тексеруден, ауысым алдындағы медициналық куәландырудан өту туралы актісін орындамағаны үшін жұмыскерді жалақысы сақталмай, жұмыстан шеттетуге (ҚР ҚК 48-б. 2-т 4-тш);
15) көлікті басқару құқығынан немесе жұмысқа қажетті және еңбек шартында келісілген басқа да рұқсаттардан айырылған жағдайда қызметкерді жалақысы сақталмай жұмыстан шеттетуге (ҚР ЕК-нің 48-бабы 2-тармағы 5-тармақшысы;
16) жұмыста алкогольдік, есірткілік немесе уытқұмарлық масаң күйде болған не куәландырудан бас тарту актісін жасай отырып, медициналық куәландырудан өтуден бас тартқан жағдайда қызметкерді жалақысы сақталмай жұмыстан шеттетуге (ҚР ЕК-нің 48-бабы 2-тармағы және 1-тармағы).

**3.4. Жұмыс беруші міндетті:**

1) Қазақстан Республикасы Еңбек заңнамасының, салалық және өңірлік келісімдердің, ұжымдық, еңбек шарттарының, өзі шығарған актілердің талаптарын сақтауға;
2) жұмысқа қабылдау кезінде осы Кодексте белгіленген тәртіппен және шарттарда қызметкерлермен еңбек шарттарын жасасуға;
3) жұмысқа қабылдау кезінде ҚР Еңбек кодексінің 32-бабына сәйкес еңбек шартын жасасу үшін қажетті құжаттарды талап етуге;
4) жұмыскерге еңбек шартында келісілген жұмысты ұсынуға;

5) қызметкерге Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде, еңбек, ұжымдық шарттарда, Жұмыс берушінің актілерінде көзделген жалақыны және өзге де төлемдерді уақтылы және толық мөлшерде төлеуге;
6) қызметкерді еңбек тәртібі қағидаларымен, қызметкердің жұмысына (еңбек функциясына) тікелей қатысы бар Жұмыс берушінің өзге де актілерімен және ұжымдық шартпен таныстыруға;
7) жұмыскерлер өкілдерінің ұсыныстарын қарауға және жұмыскерлер өкілдеріне Ұжымдық келіссөздер жүргізу, ұжымдық шарттар жасасу, сондай-ақ олардың орындалуын бақылау үшін қажетті толық және анық ақпаратты беруге;

8) осы заңнамада белгіленген тәртіппен ұжымдық келіссөздер жүргізуге міндетті;
9) жұмыскерлерге Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына, еңбек, ұжымдық шарттарға сәйкес еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге;
10) жұмыскерлерді жабдықпен, құралдармен, техникалық құжаттамамен және еңбек міндеттерін орындау үшін қажетті өзге де құралдармен өз қаражаты есебінен қамтамасыз етуге;
11) Қазақстан Республикасының халықты жұмыспен қамту туралы заңнамасының талаптарына сәйкес жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі уәкілетті органға ақпарат беруге;
12) мемлекеттік еңбек инспекторларының нұсқамаларын орындауға;

13) егер жұмысты жалғастыру қызметкердің және өзге де адамдардың өміріне, денсаулығына қауіп төндіретін болса, жұмысты тоқтата тұруға;
14) қызметкерлерді міндетті әлеуметтік сақтандыруды жүзеге асыруға;
15) жұмыскерді еңбек (қызметтік) міндеттерін атқару кезінде жазатайым оқиғалардан сақтандыруға. Әрбір факті бойынша осы оқиғаға ықпал еткен себептер мен жағдайларды, ҚР еңбек заңнамасына сәйкес қызметкердің кінәсін немесе кінәсіздігін анықтай отырып, қызметтік тергеу жүргізуге;
16) қызметкерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беруге;
17) қызметкерлердің еңбек қызметін растайтын құжаттардың және оларды зейнетақымен қамсыздандыруға ақшаны ұстап қалу және аудару туралы мәліметтердің сақталуын және мемлекеттік мұрағатқа тапсырылуын қамтамасыз етуге;

18) жұмыскерді зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары және кәсіптік ауру мүмкіндігі туралы ескертуге;
19) жұмыс орындарында және технологиялық процестерде тәуекелдерді болғызбау жөнінде шаралар қабылдауға, өндірістік және ғылыми-техникалық прогресті ескере отырып, профилактикалық жұмыстар жүргізуге;
20) жұмыс уақытын, оның ішінде үстеме жұмыстарды, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында, әрбір қызметкер орындайтын ауыр жұмыстарда есепке алуды жүргізуге;
21) Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде қызметкердің өмірі мен денсаулығына келтірілген зиянды өтеуге;

22) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның және еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органның лауазымды адамдарын, ұйымдардағы еңбек қауіпсіздігінің жай-күйіне, еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғау мен Қазақстан Республикасы заңнамасының сақталуына тексеру жүргізу үшін, сондай-ақ еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды және кәсіптік ауруларды тергеп-тексеру үшін қызметкерлердің, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың өкілдерін кедергісіз жіберуге;
23) Жұмыс беруші айқындайтын, жұмыскерлердің тегі, аты, әкесінің аты (егер ол жеке басын куәландыратын құжатта көрсетілсе) және туған күні он сегіз жасқа толмаған тізілімдерді немесе басқа құжаттарды жүргізуді қамтамасыз етуге;
24) Қазақстан Республикасының дербес деректер және оларды қорғау туралы заңнамасына сәйкес қызметкердің дербес деректерін жинауды, өңдеуді және қорғауды жүзеге асыруға міндетті;

25) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі ішкі бақылауды жүзеге асыруға;
26) Жұмыс беруші заңнамада және осы Шартта көзделген өзге де міндеттерді орындайды;
27) егер қызметкер жұмыс алдында немесе жұмыс кезінде қан тапсырса және жұмыс берушіге осы факт туралы жазбаша хабардар етсе, Жұмыс беруші қызметкерді жұмыстан босатып, оған демалыс беруге міндетті.

 Өндірістік жарақатқа, кәсіптік ауруға немесе еңбек міндеттерін атқаруға немесе өндіріске байланысты емес денсаулыққа өзге де зақым келтіруге байланысты денсаулыққа өзге де зиян келтіруге байланысты медициналық қорытынды негізінде Жұмыс беруші еңбекке қабілеттілігі қалпына келтірілгенге немесе мүгедектігі белгіленгенге не кәсіптік еңбекке қабілеттілігінен айырылғаны белгіленгенге дейін қызметкерді денсаулық жағдайы бойынша қарсы көрсетілмеген басқа жұмысқа уақытша ауыстыруға не оны еңбек, ұжымдық шарттарда, Жұмыс берушінің актісінде көрсетілген шарттарда жұмыстан босатуға міндетті

Қызметкер денсаулық жағдайы бойынша қарсы көрсетілмеген басқа жұмысқа уақытша ауыстырудан жазбаша бас тартқан жағдайда не қызметкердің осындай негіздер бойынша уақытша ауыстырудан жазбаша бас тартуды ұсынудан бас тартуын куәландыратын акті болған кезде қызметкермен еңбек шарты осы Кодекстің 58-бабы 1-тармағының 3) тармақшасында көзделген негіз бойынша тоқтатылады.

Жеңіл еңбек жағдайларымен жұмыс ұсыну мүмкін болмаған жағдайда қызметкер ең төменгі жалақы мөлшерінде ай сайынғы төлемдермен ҚР ҚК 43-бабы 13-тармағы 13-тармағы бойынша жұмыстан босатылады.

**4. ЕҢБЕК ШАРТЫ.**

**ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУДЫ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ.**

4.1. Еңбек қатынастары ҚР Еңбек кодексімен, еңбек шарттарымен және осы ұжымдық шартпен реттеледі.

4.2. Тараптар жұмысқа орналасу кезіндегі еңбек қатынастары белгісіз мерзімге де, кемінде бір жыл мерзімге де жазбаша еңбек шартын жасасумен ресімделеді, сондай-ақ:
 \* белгілі бір жұмысты орындау уақытына;
 \* уақытша болмаған қызметкерді ауыстыру уақытына (жыл сайынғы ақылы еңбек демалысында болған кезде; жүктілікке және баланың туылуына, жаңа туған баланы асырап алуға байланысты демалыс; үш жасқа толғанға дейін бала күтімі бойынша жалақысы сақталмайтын демалыс; уақытша еңбекке жарамсыздығына байланысты).

Егер бір жылға жасалған еңбек шарты аяқталғаннан кейін тараптардың ешқайсысы еңбек шартының тоқтатылғаны туралы хабарламаса, онда ҚР ЕК 51-бабының 2-тармағында көзделген жағдайларды қоспағанда, әдепкі бойынша еңбек шарты бұрын жасалған мерзімге ұзартылады; белгісіз мерзімге жасалған еңбек шартының мерзімін ұзарту саны кем дегенде бір жыл екі реттен аспауы керек; егер тараптардың ешқайсысы соңғы жылдың соңғы жұмыс күні (ауысымы) ішінде еңбек қатынастарының тоқтатылғаны туралы жазбаша хабарламаса, онда ол белгісіз мерзімге жасалған болып есептеледі. (ҚР ЕК 30-бабы).

Еңбек шартының мерзімі аяқталған күнге дейін немесе күні тараптардың кез келгені еңбек шартын тоқтату себептерін көрсетпей хабарлама тапсыра отырып, еңбек қатынастарын тоқтатуға құқылы, Жұмыс беруші еңбек шартын тоқтату туралы бұйрық шығарады.

Егер белгілі бір мерзімге бір жылдан кем емес мерзімге жасалған еңбек шартының мерзімі өткен күні жүкті әйел он екі және одан да көп апта мерзімге жүктілік туралы анықтаманы, сондай-ақ баланы асырап алған және жалақысы сақталмай демалысқа өз құқығын пайдаланғысы келген үш жасқа дейінгі баласы бар қызметкерді табыс еткен жағдайда бала күтімі бойынша уақытша болмаған қызметкерді алмастыру жағдайларын қоспағанда, еңбек шартының мерзімін ұзарту туралы жазбаша өтініш берсе, Жұмыс беруші еңбек шартының мерзімін бала күтімі бойынша демалыс аяқталған күнге дейін ұзартуға міндетті.

Белгілі бір жұмысты орындау уақытына жасалған еңбек шарты мерзімінің аяқталу күні жұмыстың аяқталған күні болып табылады (ҚР ЕК 51-бабының 2-тармағы).

4.3. "Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы" Қазақстан Республикасы Заңының 11-бабының 1-тармағына сәйкес зейнеткерлік жасқа толған және жоғары кәсіби және біліктілік деңгейі бар қызметкермен оның жұмысқа қабілеттілігін ескере отырып, еңбек шарты осы баптың 1-тармағының 2) тармақшасының төртінші бөлігінде көзделген шектеусіз жыл сайын ұзартылуы мүмкін.

4.4. Жұмыс беруші мен еңбек ұжымының мүшелері жасалған еңбек шартының талаптарын орындауға міндеттенеді. Осыған байланысты Жұмыс беруші қызметкерлерден еңбек шартында келісілмеген жұмысты орындауды талап етуге құқылы емес.

Жұмыс беруші өндірістік қажеттілік, оның ішінде жоқ жұмыскерді уақытша ауыстыру жағдайында жұмыскерді оның келісімінсіз күнтізбелік жыл ішінде үш айға дейінгі мерзімге еңбек шартында келісілмеген және денсаулық жағдайы бойынша оған қарсы көрсетілмеген сол ұйымда, сол жерде не басқа жерде орналасқан Жұмыс берушінің құрылымдық бөлімшесіне ауыстыруға құқылы басқа жерлерде, орындалатын жұмыс үшін еңбекақы төленеді, бірақ бұрынғы жұмыс үшін орташа жалақыдан төмен емес.

Жұмыс берушінің басқа жерде орналасқан құрылымдық бөлімшесіне уақытша ауыстыру кезінде қызметкерге осы Кодекстің 127-бабында (ҚР ЕК 41-бабы) көзделген мөлшерде өтемақы төленеді.

Жұмыс беруші тоқтап қалған жағдайда жұмыскерді оның келісімінсіз бүкіл бос тұрып қалу кезеңіне денсаулық жағдайы бойынша қарсы көрсетілмеген басқа жұмысқа ауыстыруға құқылы.

Тоқтап қалған жағдайда басқа жұмысқа уақытша ауысқан кезде қызметкерге еңбекақы орындалатын жұмыс бойынша жүргізіледі.. (ҚР ЕК 42-бабы).

4.5. Жұмысқа қабылдау кезінде 3 айдан аспайтын сынақ мерзімі орнатылуы мүмкін (ҚР ЕК 36-бабы).

Сынақ мерзімі қызметкерлердің барлық санаттары үшін орнатылады және қызметкер жұмыста болмаған кезеңге тоқтатылады.
Сынақ мерзімі қызметкердің еңбек өтіліне енгізіледі.

Жұмыскер сынақ мерзімі кезеңінде жұмысының теріс нәтижесі болған кезде Жұмыс беруші еңбек шартын бұзуға негіз болған себептерді көрсете отырып, оған хабарлама бере отырып, онымен еңбек шартын бұзуға құқылы. (ҚР ЕК 37-бабы).

4.6. Еңбек шарты жазбаша нысанда жасалады және оған тараптар қол қояды. Қол қойылғаннан кейін шарттың бір данасы Жұмыс берушіде, екіншісі қызметкерде сақталады. Шартқа қол қойылғаннан кейін жұмысқа қабылдау туралы бұйрық шығарылады, оған қызметкер қол қою арқылы танысуы керек.

4.7. Қызметкердің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу:
 \* қызметкер Жұмыс берушіге бір ай бұрын еңбек шартының бұзылуы туралы хабарлауға міндетті.

ҚР ҚК 56-бабының 1-тармағына сәйкес Жұмыс беруші еңбек шартында Жұмыс берушіні келісімшарттың алдағы бұзылуы туралы хабардар етудің неғұрлым ұзақ мерзімдерін орната алады. Бұл мамандықтың жетіспеушілігімен және өндіріс процесінің үздіксіздігін қамтамасыз ету үшін оны жабдықтау қажеттілігімен байланысты.

Егер қызметкер көрсетілген мерзімді сақтамаса және бір ай өткенге дейін еңбек шартын бұзуды сұраса, Жұмыс беруші жұмыс істеу мерзімін орнатуға құқылы, бірақ бір айдан аспайды.

Осы бапта көзделген хабарлама мерзімі ішінде хабарламаны қызметкер кері қайтарып алуы мүмкін.

Материалдық жауапты тұлғалардың кінәсінен Жұмыс берушінің мүлкін (құжаттамасын) қабылдау-тапсыру аяқталмаған жағдайларды қоспағанда, жұмыскер осы бапта көрсетілген хабарлама мерзімі өткеннен кейін жұмысты тоқтатуға құқылы. Жұмыс берушінің мүлкін (құжаттамасын) қабылдау-беру аяқталған күн материалдық жауапты қызметкерлермен еңбек шарты бұзылған күн болып табылады.

 4.8. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу:

* Жұмыс берушінің экономикалық жай-күйінің нашарлауына әкеп соққан, атқарылатын жұмыстар мен көрсетілетін қызметтер көлемі, өндірісі, көлемі төмендеген жағдайда. Жұмыс беруші 15 жұмыс күні ішінде қызметкерге еңбек шартын бұзу үшін негіз болған себептерді көрсете отырып, еңбек шартын бұзу туралы хабарлайды;
* өндірістік қызметті жүзеге асыратын ұйымның еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты қызметкер еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау немесе өнеркәсіптік қауіпсіздік мәселелері бойынша білімін қайта тексеруден өтпеген жағдайда емтихан комиссиясының шешімі негізінде;
* қызметкер "Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы" ҚР Заңында белгіленген зейнеткерлік жасқа толған кезде, қызметкерді еңбек шарты бұзылған күнге дейін кемінде бір ай бұрын хабардар ете отырып. Жұмыс істейтін зейнеткерлермен еңбек шарты ҚР ЕК 52-бабының 24-тармағы бойынша бұзылады;
* қызметкер Жұмыс берушіге белгісіз себептермен жұмыста бір айдан астам уақыт болмаған жағдайда. Жұмыс беруші қызметкерге жұмыста болмауы туралы актіні хабарламасы бар хат жолдайды, кейін 10 күнтізбелік күн өткеннен кейін қызметкер болмау себептері туралы ақпарат ұсынбаған жағдайда еңбек шарты бұзылады;
* аттестаттау нәтижелерімен расталған біліктіліктің жеткіліксіздігі салдарынан қызметкердің атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеуі (ҚР ЕК 52-бабының 4-тармағы).

4.9. Штаттарды қысқарту жөніндегі жұмыскерлер босатылған кезде Жұмыс беруші еңбек шарты бұзылғанға дейін кемінде бір ай бұрын жұмыскерді алдағы жұмыстан босату туралы жазбаша хабардар етуге міндеттенеді. Қызметкердің жазбаша келісімімен еңбек шартын бұзу хабарлама мерзімі аяқталғанға дейін жүргізілуі мүмкін.

4.10. Меншік иесінің өзгеруі немесе кәсіпорынның қайта құрылуы еңбек қатынастарының қолданылуын тоқтатпайды.

4.11. Жұмыс беруші өз бастамасы бойынша еңбек тәртібін бұзған жағдайларды қоспағанда, жүкті әйелдерді жұмыстан шығармайды.

4.12. Еңбекке уақытша жарамсыздық салдарынан Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу үшін негіз болып табылатын мерзім – жүктілік және босану бойынша демалыста болу уақытын есептемегенде қатарынан екі айдан астам мерзім, сондай-ақ, егер заңнамада осы ауру бойынша еңбекке жарамсыздықтың неғұрлым ұзақ мерзімі белгіленбесе. Еңбек мертігуіне немесе кәсіптік ауруға байланысты еңбекке қабілеттілігінен айырылған қызметкердің жұмыс орны (лауазымы) еңбекке қабілеттілігі қалпына келтірілгенге немесе мүгедектігі белгіленгенге дейін сақталады.(ҚР ЕК 52-бабының 20-тармағы)

4.13. Қашықтықтан жұмыс істеуді тараптар ҚР ЕК 138-бабына сәйкес еңбек шартында және Жұмыс берушінің актісінде айқындайды.

**5. ЖҰМЫС УАҚЫТЫ**

5.1 Жұмыс уақыты ҚР Еңбек кодексіне және "Жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығына және жыл сайынғы қосымша ақылы еңбек демалысына құқық беретін өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесіне" сәйкес белгіленеді және ішкі еңбек тәртібінің ережелеріне сәйкес еңбек шартын жасаған кезде қызметкермен жеке анықталады. Осы тармақта белгіленген жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы еңбегі ауыр, зиянды және (немесе) қауіпті жағдайларда өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелерімен расталған қызметкерлерге қолданылады. (ҚР ЕК 69-бабының 2-тармағы).

5.2 Кәсіпорындағы жұмыс уақытын реттеу кезінде тараптар қалыпты жұмыс ұзақтығы заңмен белгіленген аптасына 40 сағаттан аспауы керек деп санайды.

5.3 Жұмыс уақыты режимін бес немесе алты күндік жұмыс аптасының кестелері бойынша ұйымдастыру мүмкін болмайтын үздіксіз өндірістерде персоналдың тең ұзақтықтағы ауысымдармен үздіксіз жұмысын қамтамасыз ететін ауысым кестелері қолданылады.

Ауысым кестелері әр қызметкер үшін тұрақты демалыс күндерін, бригадалардың тұрақты құрамын және кесте бойынша демалыс күнінен кейін бір ауысымнан екіншісіне ауысуды көздейді. Бір ауысымнан екіншісіне ауысу ауысымның кемінде екі еселенген ұзақтығы демалғаннан кейін жүзеге асырылады. Кестелерде кестенің шегінде ауысымды қысқарту мүмкін болмаған кезде қайта өңдеу үшін демалыс беру тәртібі ерекше атап өтіледі.

Көрсетілген кестелерді ай сайын аға мейірбике мен бөлімше меңгерушісі жасайды, бас дәрігер бекітеді. Қызметкерлер кестемен айдың басына дейін 10 күн бұрын қол қою арқылы танысады.

Қызметкер еңбекке жарамсыздық парағынан шыққан кезде ауысымдық жұмыс немесе демалыс болған жағдайда, егер бұл күн ауысымдық кестеге сәйкес демалыс болса, қызметкер жұмыс орнына мекемеде белгіленген жалпы тәртіптің басында келуі, еңбекке жарамсыздық парағын тапсыруы немесе демалыстан шыққаны туралы хабарлауы керек. Ауысым кестесімен қол қою арқылы танысады, содан кейін ол кестеде белгіленген күні ауысымға шығады.

5.4 Тараптар кәсіпорында заңнамада көзделген жағдайлардан басқа қысқартылған жұмыс уақыты қолданылуы мүмкін деп келісті:

* өндірістік объектілерді аттестаттау нәтижелері бойынша қолайсыз еңбек жағдайлары туралы арнайы қорытынды бар жұмыс орындарына қатысты адамдар.

5.5. Тараптар толық емес жұмыс уақыты бойынша жұмысқа осы мәселелер заңнамамен шешілген адамдардан басқа, өндірісте кәсіптік еңбекке қабілеттілігін ішінара жоғалтқан адамдардың да шартсыз құқығы бар екенін анықтады.

Жұмыс уақытын (ауысымды) күніне төрт сағаттан немесе аптасына 20 сағаттан кем қысқартуға жол берілмейді.

5.6. Жұмыс уақытының, кезекшілік уақытының, түнгі уақыттағы жұмыстың қысқартылған ұзақтығы ішкі еңбек тәртібінің ережелерімен айқындалады.

5.7.ҚР ЕК 67-бабы негізінде мереке және демалыс күндері үйде ақылы кезекшілік енгізілсін (Жұмыс берушінің жауапты тұлғалар туралы бұйрығы төлем үшін негіз болып табылады). Кестеге сәйкес демалыс және мереке күндері техникалық қызметкерлер үшін кезекшілік үйде. Төлем қызметкердің күніне орташа жалақысының 25% мөлшерінде жүргізілсін.

Қызметкер өндірістік қажеттілікке байланысты жұмыс орнына шақырылған жағдайда, нақты жұмыс істеген уақыт үшін Жұмыс берушінің құжаттарында ескерілген нақты жұмыс істеген уақыт үшін ҚР ЕК-нің 103-бабы негізінде төлем жүргізілсін. Кезекшілік кестесіне кез келген өзгерістер Жұмыс берушінің рұқсатымен ғана енгізіледі. Осы кезекшілік кестелерін бұзғаны үшін қызметкерлер еңбек заңнамасына сәйкес тәртіптік жауапкершілікке тартылады.

**6. ДЕМАЛЫС УАҚЫТЫ**

6.1. Жұмыскерге жұмыстың бірінші және кейінгі жылдары үшін жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы тараптардың келісімі бойынша жұмыс жылының кез келген уақытында беріледі.

Демалыстардың ұзақтығы қолданылатын жұмыс режимі мен кестесіне қарамастан, еңбек демалысы күндеріне келетін мемлекеттік мереке күндерін есепке алмағанда күнтізбелік күндерде есептеледі.

Қызметкерлерге 22.08.2017 жылғы Өңірлік келісім негізінде 2-тарау, 10-тармақ, 3-тармақша және ҚР ЕК 157-бабының 3-тармағы негізінде лауазымдық айлықақы мөлшерінде сауықтыруға жәрдемақы төлей отырып, ұзақтығы 30 күнтізбелік күн жыл сайынғы негізгі ақылы еңбек демалысы беріледі (мөлшері Үкіметтің 31.12.2015 жылғы №1193 Қаулысына сәйкес белгіленеді).

Жаңадан қабылданған қызметкерлерге – жұмыстың бірінші жылы - лауазымдық жалақысы мөлшерінде сауықтыруға арналған жәрдемақы төлеу демалыстар арасындағы үзіліссіз жұмыстың 9 айынан кейін төленеді (2022 жылғы 10 тамыздағы №1 хаттама)

6.2.Қосымша жұмыс туралы еңбек шарты бойынша жұмыс істейтін қызметкерлерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалыстары негізгі жұмыс бойынша демалыспен бір мезгілде беріледі.

Егер қосымша жұмыс туралы еңбек шарты бойынша жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығы негізгі жұмыс бойынша демалыстың ұзақтығынан аз болса, Жұмыс беруші қосымша жұмыскердің өтініші бойынша оған демалыс ұзақтығының айырмашылығын құрайтын күндерге жалақысы сақталмайтын демалыс береді.

6.3. Әкімшілік демалыс кестесін қатаң сақтай отырып, жыл сайынғы демалыс беруге міндетті. Демалыстардың кезектілігі әрбір қызметкер, сондай-ақ бөлімше меңгерушісі, аға мейірбике тікелей жасайтын және қол қоятын және алдағы жылға ағымдағы жылдың 01 желтоқсанынан кешіктірмей бас дәрігер бекітетін демалыс кестесімен айқындалады (ҚР ЕК 92-бабы)

Өндірістік қажеттілік бойынша және тараптардың келісімі бойынша қызметкерге демалыс кестеден тыс берілуі мүмкін, бұл ретте тараптардың бірі бұл туралы демалыс басталғанға дейін 2 апта бұрын хабарлайды (ҚР ҚК 93-бабының 2-тармағы).

Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын ауыстыру жағдайлары мен тәртібі.

1. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы толық немесе оның бір бөлігі келесі жағдайларда ауыстырылады:
\* қызметкердің уақытша еңбекке жарамсыздығы;
\* жүктілік және босану кезінде.
2. ҚР ЕК 94-бабының 1-тармағында көзделген жағдайларда жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы (оның бір бөлігі) қызметкердің өтініші бойынша жыл сайынғы ақылы еңбек демалысында болған кезеңде ауыстырылады. Тараптардың келісімі бойынша ауыстырылған еңбек демалысы келесі жұмыс жылындағы еңбек демалысына қосылуы немесе қызметкердің өтініші бойынша ағымдағы жұмыс жылында бөлек берілуі мүмкін.

6.4. Қосымша ақылы жыл сайынғы демалыстар кәсіпорын қызметкерлеріне беріледі және қоса беріліп отырған тізімге сәйкес заңнамаға сәйкес жыл сайынғы негізгі ақылы демалыспен жинақталады (1-қосымша).

Қосымша ақылы жыл сайынғы еңбек демалыстары қызметкерлерге "Өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды жұмыстардың тізбесіне" сәйкес толық көлемде беріледі. Зиянды жағдайларда еңбек өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелерімен расталады. Еңбек кодексі бойынша қызметкерге еңбек демалысы көзделгенін ескере отырып, 24 күн және 6 күн қосымша демалыс өңірлік келісіммен қосылады, осылайша қосымша демалыс мөлшері өңірлік келісімнің есебінен негізгі демалысқа қосылған 6 күнге азаяды (ҚР ЕК 89-бабының 1-тармағы 1-тармақшасы).

ҚР Еңбек кодексінің 89-бабы 1-тармағының 2-тармағына сәйкес бірінші және екінші топтағы мүгедектерге кемінде алты күнтізбелік күнге қосымша ақылы жыл сайынғы еңбек демалыстары беріледі. Бұл демалыс жыл сайынғы негізгі ақылы еңбек демалысымен бір уақытта беріледі.

6.5.ҚР Еңбек кодексінің 92-бабының 3-тармағына сәйкес қызметкерлерге өндірістік қажеттілік мақсатында және Жұмыс берушінің келісімі болған кезде жыл сайынғы ақылы демалыс бөліктер бойынша, бірақ үш бөліктен аспайтын мерзімге берілуі мүмкін. Бұл ретте жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының бір бөлігі қызметкердің еңбек шартында көзделген демалыс ұзақтығының кемінде он төрт күні болуға тиіс

6.6. Жұмыс беруші жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын Жұмыс беруші өндірістік қажеттілік жағдайында (ерекше жағдайларда, сондай-ақ уақытша болмаған жұмыскерді ауыстыру үшін) қызметкердің жазбаша келісімімен ғана үзуі мүмкін. (ҚР ЕК 95-бабының 1-тармағы)). Бұл ретте демалыстың пайдаланылмаған бөлігі тараптардың келісімі бойынша

1) ағымдағы жылы

2) келесі жылы

3) келесі ақылы жыл сайынғы еңбек демалысына қосылуы мүмкін.

ҚР ЕК 115-бабының 2-тармағының 4-тармақшасы негізінде есептелген демалыс төлемдері Жұмыс берушінің актісі негізінде қызметкерді жазбаша хабардар ете отырып, жалақыдан ұсталатын болады.

Еңбегі зиянды еңбек жағдайларымен байланысты қызметкерлерді жыл сайынғы ақылы еңбек демалысынан кері шақырып алуға жол берілмейді.

6.7. Егер қызметкер жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы кезеңінде еңбекке уақытша жарамсыздық парағында болса, онда қызметкердің өтініші бойынша Жұмыс берушінің тараптардың келісімі бойынша демалыстың пайдаланылмаған бөлігін ауыстыруға құқығы бар.

Тараптардың келісімі бойынша ауыстырылған еңбек демалысы
1) ағымдағы жылы
2) келесі жылы
3) келесі ақылы жыл сайынғы еңбек демалысына қосылуы мүмкін.

 ҚР ЕК 115-бабының 2-тармағы 4-тармақшасы негізінде есептелген демалыс төлемдері Жұмыс берушінің актісі негізінде қызметкерді жазбаша хабардар ете отырып, жалақыдан ұсталатын болады.

Қызметкер уақтылы (кез келген тәсілмен) еңбекке уақытша жарамсыздық парағы бойынша шыққан күні Жұмыс берушіге демалыстың пайдаланылмаған бөлігін ауыстыруға өзінің келісімі туралы хабарлайды.

Еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша әлеуметтік жәрдемақы төленбейді:
 \* жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына келетін еңбекке уақытша жарамсыздық күндері үшін;
 • еңбекақысы сақталмайтын демалысқа келетін еңбекке уақытша жарамсыздық күндері үшін;
 \* бала үш жасқа толғанға дейін оның күтімі бойынша жалақысы сақталмайтын демалысқа келетін еңбекке уақытша жарамсыздық күндері үшін (ҚР ЕК 133-бабының 4-тармағы).

Пайдаланылмаған ақылы жыл сайынғы еңбек демалысын не оның бір бөлігін екі жыл қатарынан бермеуге тыйым салынады. (ҚР ЕК 94-бабының 3-тармағы).

6.8. Жыл сайынғы еңбек демалысы қызметкердің демалысты үзу туралы өтініш берген күнінен бастап демалыс кезеңінде еңбекке уақытша жарамсыздық туындаған кезде ауыстырылуы мүмкін (ҚР ЕК 94-бабы). Еңбек демалысы аяқталғаннан кейін еңбекке уақытша жарамсыздық туралы анықтама берілген кезде демалысты ұзарту жүргізілмейді (ҚР ЕК 133-бабының 4-тармағы).

6.9. ҚР ЕК-нің 97-бабына сәйкес мекеме қызметкеріне отбасылық жағдайлар және басқа да дәлелді себептер бойынша оның жазбаша өтініші бойынша жалақысы сақталмайтын демалыс берілуі мүмкін.

Жұмыс беруші қызметкерлердің жазбаша хабарламалары негізінде келесі жағдайларда жалақысы сақталмайтын демалыс беруге міндетті:
\* қызметкердің баласы дүниеге келген кезде;
\* балаларын 1-сыныпқа (1 қыркүйек), 11-сыныпқа жіберетін ата – аналарға -1 күн.

Көрсетілген жағдайларда жалақысы сақталмайтын демалыстың ұзақтығын Жұмыс беруші айқындайды және бес күнтізбелік күннен аспауға тиіс.

Басқа жағдайларда жалақысы сақталмайтын демалыс Жұмыс берушінің қалауы бойынша беріледі.

6.10. Жүктілігі және босануы бойынша әйелдерге демалыс, бала 3 жасқа толғанға дейін оның күтімі бойынша жалақысы сақталмайтын демалыс, бала асырап алған қызметкерлерге демалыс ҚР ЕК 99, 100-баптарына сәйкес берілсін.

6.11. Қызметкер жазбаша өтініш негізінде Жұмыс берушінің қаражаты есебінен төленетін күндерді алуға құқылы, бұл ретте төлем негізгі лауазымына байланысты жұмыс күні немесе ауысым үшін орташа есептеу бойынша жүргізіледі:
\* қызметкердің некесін тіркеу-1 күн;
\* жақын туыстарының (ата – аналарының), балаларының, асырап алушылардың, асырап алынғандардың,толық және толық емес аға-інілері мен апа-сіңлілерінің, атасы, әжесі, немерелерінің қайтыс болуы-3 күн.

Бұл күндері РҚБ немесе қоса атқарғаны үшін басқа қызметкерлерге қосымша ақы төленбейді.

**( 2022 жылғы 10 тамыздағы № 1 хаттама)**

6.12. Қызметкер қан мен оның компоненттерін тапсырудан **үш күн бұрын** Жұмыс берушіге алдағы донация туралы хабарлайды. Жұмыс беруші қызметкердің жұмыс орнында болуы немесе оны босату туралы шешім қабылдайды.

Қан мен оның компоненттерін шұғыл донациялау кезінде өтініш медициналық тексеру күні жазылады **(2022 жылғы 10 тамыздағы №1 хаттама).**

Содан кейін, сол күні қызметкер ОҚО анықтамасының көшірмесін қоса бере отырып, жазбаша өтініш негізінде жұмыстан босатылады,

Жұмыс беруші қызметкерді тексеру және қан мен оның компоненттерін донациялау күні жұмыстан кедергісіз босатуға міндетті."Денсаулық сақтау және денсаулық сақтау жүйесі туралы" ҚР Кодексінің 208-бабының 10-т. 3-тш).

Донор болып табылатын қызметкерді қан мен оның компоненттерін тапсырған күндері түнгі уақыттағы жұмысқа, үстеме жұмыстарға, ауыр жұмыстарға, зиянды(ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларына байланысты жұмыстарға тартуға жол берілмейді ("Денсаулық сақтау жүйесі және денсаулық сақтау туралы"ҚР Кодексінің 208-бабының 4-тармағы).

ҚР "Денсаулық сақтау және денсаулық сақтау жүйесі туралы" Кодексінің 208-бабына сәйкес демалыстың екінші күні Жұмыс берушінің келісімі бойынша кез келген басқа күні беріледі.

Егер қызметкер ауысымаралық демалыс, демалыс немесе мереке күндері, еңбекке уақытша жарамсыздық кезеңінде не кез келген өзге жұмыс емес уақытта қан тапсыруды жүзеге асырған жағдайда, онда қызметкер тек бір демалыс күнін беруге үміткер болуға құқылы.

6.12. Демалыс және тамақтану үшін жұмыс күні ішінде үзілістер Ішкі еңбек тәртібінің ережелерімен айқындалады:

* 1. Күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымы) кезінде қызметкерге кем дегенде жарты сағат демалу және тамақтану үшін бір үзіліс берілуі керек.
	2. Демалу және тамақтану үшін үзіліс беру уақыты, оның ұзақтығы еңбек тәртібінің ережелерімен, еңбек, ұжымдық шарттармен белгіленеді.
	3. Демалу және тамақтану үшін үзіліс уақыты жұмыс уақытына қосылмайды. Өндіріс жағдайлары бойынша үзіліс беру мүмкін емес жұмыстарда Жұмыс беруші қызметкерге арнайы жабдықталған жерде жұмыс уақытында демалу және тамақтану мүмкіндігін қамтамасыз етуге міндетті. Мұндай жұмыстардың тізбесі, демалуға және тамақтануға арналған тәртіп пен орын Жұмыс берушінің актілерімен белгіленеді (ҚР ЕК 81-бабы).

6.13.Кәсіподақ комитеті Жұмыс берушінің ішкі еңбек тәртібінің ережелерінде көзделген міндеттемелерді сақтауын қоғамдық бақылауды жүзеге асыруға міндеттенеді.

6.14.АРжТ бөлімшесінің кіші мейірбикелері мен санитарларына 6 күн қосымша ақылы демалыс беріледі (2021 жылғы мамырдағы өзгерістер).

**7. ЕҢБЕКАҚЫ ТӨЛЕУ.**

**КЕПІЛДІК ЖӘНЕ ӨТЕМАҚЫ ТӨЛЕМДЕРІ**

Жұмыс беруші қызметкердің еңбегіне Еңбек кодексіне, 01.03.2011 ж.ҚР "Мемлекеттік мүлік туралы" Заңына, Қазақстан Республикасы Президентінің Жарлықтарына, Еңбек және осы ұжымдық шарттарға сәйкес ақы төлеуге міндеттенеді.

Еңбекке ақы төлеу нысандарын, штат кестесін, лауазымдық айлықақылардың мөлшерін, сыйақы беру және өзге де сыйақы жүйесін мемлекеттік кәсіпорын белгіленген еңбекке ақы төлеу қоры шегінде дербес айқындалады. Коммуналдық мемлекеттік кәсіпорын басшысының, оның орынбасарларының, бас (аға) бухгалтердің лауазымдық айлықақыларының мөлшері, оларды сыйақылау және өзге де сыйақылар жүйесі - жергілікті атқарушы органмен ("Мемлекеттік мүлік туралы" ҚР 01.03.2011 ж. Заңының 138-бабы)

7.1.Жұмыс беруші жұмыскерлердің еңбегіне атқаратын лауазымына, біліктілік деңгейіне қарай ақы төлеуге міндеттенеді.

7.2.Жұмыс беруші жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеу жөніндегі қолданыстағы нормативтік құжаттарға сәйкес жалақы мен қосымша ақының мөлшерін орнатады.

7.3.Жұмыс беруші бөлімшелер бойынша жүктеме азайған немесе ұлғайған кезде бекеттерді (дәрігерлік, орта медициналық персонал және кіші медициналық персонал) жабуға және ашуға және персоналды кезекші ставкаға ауыстыруға, бұл ретте кемінде 1,0 ставканы қамтамасыз етуге құқылы.

7.4.Жұмыс беруші әр қызметкерге тиісті кезеңге тиесілі жалақының құрамдас бөліктері, ұстап қалудың мөлшері мен негіздері, оның ішінде ұсталған және аударылған міндетті зейнетақы жарналары туралы, сондай-ақ төлеуге жататын жалпы ақшалай сома туралы (ҚР ЕК 113-бабы) жазбаша немесе электрондық нысанда ай сайын хабарлауға міндеттенеді. Жалақы сомасы мен өзге де төлемдер құпия сипаттағы мәліметтерге жататындығына және азаматтың дербес деректеріне жататындығына және "Дербес деректер және оларды қорғау туралы" ҚР Заңымен қорғалатындығына байланысты қызметкер Жұмыс берушіге осы хабарламаны беру және оның түрін сұрап өтініш беруі қажет, қызметкер осы хабарламаны бөлімшеде белгіленген тұлғаға алуға сеніп тапсыра алады, ол бұл туралы мәлімдемеде көрсетеді. Осы хабарламаны сенімхат бойынша алған қызметкердің мәліметтерді басқа адамдарға жария етуге құқығы жоқ.

7.5.Жұмыс беруші қызметкерлерге қосымша ақы төлейді, оның мөлшері жұмыс көлеміне қарай анықталады:
 1) лауазымдарды қоса атқару - қызметкердің еңбек шартында (лауазымдық нұсқаулықта) көзделген өзінің негізгі жұмысымен қатар басқа бос лауазым бойынша қосымша жұмысты орындауы;

 2) қызмет көрсету аймақтарын кеңейту-қызметкердің еңбек шартында (лауазымдық нұсқаулықта) көзделген өзінің негізгі жұмысымен қатар жұмыс күнінің (ауысымның) белгіленген ұзақтығы ішінде сол бос лауазым бойынша қосымша жұмысты орындауы;

 3) уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін орындау (алмастыру) - қызметкердің еңбек шартында (лауазымдық нұсқаулықта) көзделген өзінің негізгі жұмысымен қатар басқа да және сол лауазым бойынша қосымша жұмысты орындауы.

Уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін орындағаны (алмастырғаны) үшін жұмыскерлерге қосымша ақы төлеу, егер уақытша болмаған жұмыскерді ауыстыру алмастырушы жұмыскердің лауазымдық міндеттеріне (дублерлер) кірген жағдайда жүргізілмейді (ҚР ЕК 111-бабы 1-тармағы / Т3-тармағы 1-тармағы).

7.6Жұмыс беруші келесі жағдайларда бір айдағы орташа жалақы мөлшерінде жұмысынан айырылуына байланысты өтемақы төлемдерін жүргізеді:

1. Жұмыс беруші-заңды тұлға таратылған жағдайда Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде;
2. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде қызметкерлер саны немесе штаты қысқарған жағдайда;
3. Жұмыс беруші еңбек шартының талаптарын орындамаған жағдайда, жұмыскердің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде.

7.7.Жұмыскердің күнделікті (сағаттық) мөлшерлемесін негізге ала отырып, мереке және демалыс күндері жұмысқа кемінде бір жарым мөлшерде ақы төлеуге міндетті. (ҚР ЕК 109-бабы).

Қызметкерге үстеме жұмыс уақыты үшін қызметкердің тәуліктік (сағаттық) мөлшерлемесін негізге ала отырып, кемінде бір жарым мөлшердегі жоғары мөлшерде ақы төлеуге міндетті. Тікелей басшының келісімімен қызметкерге үстеме жұмыс үшін бір сағаттан артық жұмыс үшін кемінде бір сағат демалыс есебінен ақы төленбейтін демалыс сағатын беруге жол беріледі. Көрсетілген демалыс сағаттары қызметкердің жазбаша өтініші негізінде беріледі (ҚР ЕК 108-бабы).

Жұмыскердің тәуліктік (сағаттық) мөлшерлемесін негізге ала отырып, түнгі уақыттағы жұмыстың әрбір сағаты үшін жоғары мөлшерде кемінде бір жарым мөлшерде жұмысқа ақы төлеу. (ҚР ЕК 110-бабы).

7.8.Жұмыс беруші еңбек жағдайлары бойынша өндірістік объектілерді аттестаттау нәтижелерімен расталған жұмыскерлерге "Өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, еңбек жағдайлары зиянды жұмыстардың тізбесіне" сәйкес зиянды еңбек жағдайлары үшін қосымша ақы төлейді (ҚР ЕК 105-бабы).

7.9.Ақша қаражатын үнемдеу болған жағдайда "Қостанай облыстық балалар ауруханасы "КМК бойынша сараланған еңбекақы төлеу туралы" ереже қолданылады.
Ақылы қызметтер бойынша қосымша жалақы "Қостанай облыстық балалар ауруханас " КМК бойынша ақылы қызметтер туралы" ереженің негізінде жүргізіледі (20.05.2011 ж. № 310 бұйрық және ҚР ЕК 107-бабы).

7.10. ҚР ЕК-нің 75-бабына сәйкес жұмыс уақытын есепке алу мақсатында кәсіпорын қызметкерлерінің белгілі бір санаттарын белгіленген жұмыс уақытының нормаларынан ауытқумен үздіксіз цикл жұмыстарында жұмыспен қамтуға байланысты.

ҚР ЕК 75-бабының 3-тармағына сәйкес 01.01.2021 жылдан бастап бір жылдағы жұмыс уақытының жиынтық есебін (2021 жылы 01.01.2021 жылдан бастап және т.б.) барлық құрылымдық бөлімшелерде: дәрігерлер, медбикелер, зертханашылар, санитарлар, жүргізушілер және басқа да қызметкерлер лауазымдары бойынша енгізсін.

Төлем жыл қорытындысы бойынша жүргізілсін (20.12.2020 жылғы өзгерістер).

Жазу парақтарында жұмыс уақытының жиынтық есебі үшін төлем бойынша қаражат жинақтау туралы тармақ енгізілсін.

Ерекше жағдайларда Жұмыс беруші күтпеген отбасылық жағдайларға ( жақын туыстарының қайтыс болуы, үйлену тойы, балалардың тууы, ауру және т.б.) байланысты қызметкердің өтініші бойынша осы қаражатты төлеуге құқылы.

Қызметкер жұмыстан шыққан кезде жұмыс уақытының жиынтық есебі үшін төлем есеппен бірге жүргізіледі.

Қызметкер қайтыс болған жағдайда жұмыс уақытының жиынтық есебі үшін төлем жақын туыстарына немесе мұрагерлеріне заң бойынша төленеді.

Кәсіпорында ақшалай қаражат болған кезде еңбек ұжымы мүшелеріне "Мерекелер туралы" ҚР Заңында көзделген ұлттық және мемлекеттік мерекелерге және "Қостанай облыстық балалар ауруханасы" КМК қызметкерінің сыйлықақылары мен материалдық көмегін төлеу шарттары туралы Ережеге сәйкес сыйлықақы беру көзделеді.

Дифференциалды еңбекақы мөлшері "ТМККК шеңберінде іс-шаралар кешенін көрсетуге қатысатын денсаулық сақтау ұйымдарының қызметкерлерін көтермелеу қағидаларын бекіту туралы" ҚР ДСМ 29.05.15 ж. №429 бұйрығына және аурухана медицина қызметкерлерінің қызметін бағалау өлшемшарттарына (индикаторларына) сәйкес ақшалай қаражатты үнемдеу есебінен белгіленеді.

"Қостанай облыстық балалар ауруханасы" КМК-да бір жылдан кем жұмыс істеген жұмыскерлердің сыйлықақы түрінде көтермелеуге үміткер болуға құқығы жоқ. Жұмыс беруші өз қалауы бойынша өндірістік жетістіктерге сүйене отырып, бір жылдан аз жұмыс істеген қызметкерлерді көтермелеуге құқылы. Сыйлықақыға берілетін адамдардың тізімін Жұмыс беруші "Қостанай облыстық балалар ауруханасы" КМК қызметкерінің сыйлықақыларын және материалдық көмегін төлеу шарттары туралы Ережеге сәйкес айқындайды.

7.10. ҚР ЕК-нің 127-бабына сәйкес іссапар кезінде қызметкердің жұмыс орны (лауазымы) және жалақысы сақталады.

Жұмыс берушінің өндірістік қажеттілікке байланысты қосымша қаржыландыру көздері есебінен қызметкерлерді жақын және алыс шетелдегі шеберлік сыныптары мен семинарларға жіберуге құқығы бар. Бұл ретте төлем шарттары келісілетін оқыту шарты жасалады.

Қызметкерлерді іссапарға жіберу тәртібі шартқа 3-қосымшада көрсетілген.

Конференцияларға, семинарларға, мастер-кластарға, кеңестерге және т.б. қатысу үшін, сондай-ақ біліктілікті арттыру, мамандандыру және қайта даярлау үшін іссапар шығыстарын төлеу қызметтік іссапарлар туралы қолданыстағы ережеге сәйкес жүзеге асырылады.

7.11.Жұмыс беруші бюджеттік қаржыландыру түскен кезде келесі айдың 10-күнінен кешіктірмей ай сайынғы жалақыны төлеуге міндеттенеді.

7.12.Қызметкерді өндірістен қол үзіп біліктілігін арттыру үшін жіберген кезде оның жұмыс орны (лауазымы) және орташа жалақысы сақталады (ҚР ЕК 127-бабы).

7.13.Дәрігерлер мен мейірбикелерге (медициналық білім туралы диплом негізінде еңбек қызметін жүзеге асыратын қызметкерлерге) жыл сайын демалысқа бір лауазымдық жалақы мөлшерінде біржолғы төлем төленеді.

Жоғары немесе орта арнаулы білім туралы диплом негізінде еңбек қызметін жүзеге асыратын кәсіпорынның медициналық персоналының қатарына жатқызылмаған білікті қызметкерлерге жыл сайын демалысқа бір лауазымдық жалақы мөлшерінде біржолғы төлем төленеді.

Санитарларға және өзге де персоналға (біліктілігі жоқ қызметкерлерге) Жұмыс беруші бір лауазымдық жалақы мөлшерінде біржолғы төлем төлейді.

Сыртқы қоса атқарушы болып табылатын қызметкерлерге кезекті ақылы еңбек демалысына шыққан кезде бюджет есебінен біржолғы төлем көзделмеген.

7.14. Қаржы қаражатының болуын ескере отырып, кәсіпорын басшысы еңбекақы төлеу қоры шегінде ұжым мүшелері үшін белгілеу баяндамасын белгілейді.

7.15. Жұмыс берушінің жас мамандарды және тапшы мамандықтары бар мамандарды және өзге де қызметкерлерді қолдау мақсатында, егер бұл өндірістік қажеттіліктен туындаса, қосымша қаржыландыру көздерінен тұрғын үйді жалға алу үшін ай сайынғы материалдық көмек көрсетуге құқығы бар. Жас мамандарға тұрғын үйді жалға алуға материалдық көмек төлеу мерзімі 1 жыл болып белгіленеді (2022 жылғы 10 тамыздағы №1 хаттама).

Материалдық көмек сомасы үйленбегендер мен балалары жоқ отбасылар үшін 18 АЕК, балалары бар отбасылар үшін 22 АЕК белгіленеді. Жұмыс беруші жәрдемақының өзге сомасын белгілеп, өтеулі немесе өтеусіз жәрдемақы төлеу туралы шешім қабылдай алады. Материалдық көмек төлеу үшін негіз қызметкер мен Жұмыс беруші арасындағы кәсіпорында 5 жыл жұмыс істеу туралы шарт және төленген соманы өтелмеген кезеңге немесе Жұмыс берушінің актісіне барабар өтеу болып табылады.

7.16. Жұмыс беруші қызметкерлерге зейнеткерлікке шыққан кезде кәсіпорында жұмыс істеген әрбір жылы үшін 1 АЕК мөлшерінде, бірақ лауазымдық жалақысының мөлшерінен аспайтын біржолғы өтемақы төлемін бір рет төлейді (Салалық келісімнің 11-тарауының 6-тармағы)

7.17 Кәсіподақ комитеті баланың тууына байланысты өз қаражаты есебінен біржолғы өтемақы төлемін жүргізеді (сома кәсіподақ комитетінің шешімі негізінде айқындалады) (**2022 жылғы 10 тамыздағы №1 хаттама**).

7.18 Жұмыс берушінің материалдық-техникалық базаны нығайту, қызметкерлердің неғұрлым тиімді еңбегін ынталандыру және оларды жұмыс орындарында бекіту мақсатында №2 қосымшаның негізінде халыққа ақылы қызметтер көрсетуді ұйымдастыруға құқығы бар .
"Халыққа ақылы қызмет көрсету туралы ереже"

"Халыққа ақылы қызмет көрсету туралы ереже"

7.19. 2023 жылғы 1 қаңтардан бастап ҚР Денсаулық сақтау министрлігі, "Senim "Денсаулық сақтау жүйесі қызметкерлерінің салалық кәсіптік одағы" Республикалық қоғамдық бірлестігі, "aqniet "Денсаулық сақтау қызметкерлерінің Қазақстандық салалық кәсіптік одағы"қоғамдық бірлестігі арасында жасалған салалық келісімге сәйкес медициналық персоналдың жалақысын арттыру үшін, "QazMed" медицина және онымен сабақтас салалар қызметкерлерінің салалық кәсіподағы " республикалық қоғамдық бірлестігі және Ұлттық денсаулық сақтау палатасы 2023-2025 жылдарға арналған №1193 қаулыға сәйкес денсаулық сақтау қызметкерлерінің салалық кәсіптік одақтарының республикалық қоғамдық бірлестіктерінің мүшелері болып табылатын кәсіпорын қызметкерлерінің лауазымдық жалақыларына түзету коэффициенттерін мынадай санаттар үшін қолданады:

біліктілігі жоғары деңгейдегі мамандар (А блогының басқарушы персоналы, В1, В2 блогының негізгі персоналы) "азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдар қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындар қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы" Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы №1193 қаулысымен (бұдан әрі – қаулы) белгіленген 2,73 орнына 3,42 мөлшерінде №1193);

біліктілігі жоғары және орта деңгейдегі мамандар (В3, В4 блогының негізгі персоналы) №1193 қаулымен белгіленген 2,05 орнына 2,34 мөлшерінде.

2023 жылғы 1 қаңтардан бастап персоналдың жалақысын арттыру үшін "азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдар қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындар қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы" Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы №1193 қаулысына сәйкес белгіленген лауазымдық айлықақыларға түзету коэффициенттері мынадай санаттар үшін қолданылады:

кіші медициналық персоналға (қожайынның әпкесі, санитар) - 1,45;

басқа және педагогикалық қызметкерлерге – 1,45.

Қызметкерлердің еңбек тиімділігі мен орындалатын жұмыстардың сапасын арттыруға қызығушылығын арттыруды күшейту үшін "үлгілік жүйені бекіту туралы" Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрінің 2020 жылғы 30 қарашадағы №ҚР ДСМ-213/2020 бұйрығының негізінде әзірленген кәсіпорын қызметкерлерінің еңбегіне ақы төлеу жөніндегі Ереженің №2 қосымшасына сәйкес 2023 жылғы 1 қаңтардан бастап қызметкерлердің жалақысына түзету коэффициенттері белгіленсін Денсаулық сақтау саласындағы шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік кәсіпорындар қызметкерлеріне ақы төлеу " белгіленген еңбекақы төлеу қоры шегінде, сондай-ақ кәсіпорынды дамыту жоспарында көзделген қаражатты үнемдеу есебінен.

7.20.COVID-19 коронавирустық инфекциясына қарсы күрес шеңберінде эпидемияға қарсы іс-шараларда жұмыс істегені және оны жұқтыру қаупі үшін қосымша ақы 2021 жылғы 1 қазаннан бастап Қазақстан Республикасы Үкіметінің 15.12 Қаулысы негізінде жүргізілсін. "Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдар қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындар қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы "Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы № 1193 қаулысына, атап айтқанда көрсетілген қаулының 5-қосымшасының 6-тармағына сәйкес толықтырулар енгізу туралы (01.2022 жылғы өзгеріс).

7.21.2015 жылғы 31 желтоқсандағы "Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы" №1193 ҚР ПП 5-қосымшасына сәйкес БДБ-дан 20% мөлшерінде кіші медбикелерге және ОАРиТ санитарларына, зиянды еңбек жағдайлары үшін қосымша ақы төлеу жүргізілсін.

7.22. 01.01.2024 ж. бастап радиациялық диагностика санитарияларына БДБ-дан 20% мөлшерінде зиянды еңбек жағдайлары үшін қосымша ақы төленсін.

7.23. Оқитын маманмен оқудан өткенге дейін оқыту шарты жасалады, жұмыс берушінің қаражаты есебінен оқудан өткеннен кейін қызметкер осы мекемеде жұмыс істеуге міндетті, қызметкер ҚР ЕК 49,56,58,60-баптары бойынша жұмыстан шығарылған жағдайда (1,2,24-тармақтың 52-бабын қоспағанда) ол оқу шартына сәйкес ақшалай қаражатты қайтаруға міндетті:

СМЖ үшін:

\* оқу құны 100 000 теңгеге дейін-1 жыл;

\* оқу құны 100 000 теңгеден және одан жоғары-3 жыл.

Дәрігерлік персонал үшін 5 жыл (2022 жылғы 10 тамыздағы №1 хаттама)

**8. ЕҢБЕК ТӘРТІБІ.**

8.1. Еңбек тәртібін Жұмыс беруші еңбек және ұжымдық еңбек үшін қажетті ұйымдастырушылық және экономикалық жағдайлар жасау, сендіру, адал еңбегі үшін көтермелеу әдістерімен, сондай-ақ қызметкерлердің тәртіптік теріс қылықтар жасағаны үшін тәртіптік жазаларды қолдану арқылы қамтамасыз етеді. Тараптар еңбек тәртібін нығайтуға, қызметкерлердің еңбекке саналы көзқарасын тәрбиелеуге, еңбек ұжымындағы тәрбие жұмысын ұдайы жетілдіруге міндеттенеді.

8.2. Ұжымдық шарт жасасқан ұжым мүшелері ішкі еңбек тәртібінің, Жарғының және осы Ұжымдық шарттың ережелерін сақтауға міндеттенеді.

Жұмыс беруші кәсіподақ комитетімен бірлесіп жеке және ұжымдық еңбек, қызметкерлердің еңбекке саналы көзқарасы үшін қажетті ұйымдастырушылық, әлеуметтік-экономикалық жағдайлар мен психологиялық ахуал жасайды.

8.3. Еңбек міндеттерін үлгілі орындағаны, жұмыс сапасын жақсартқаны, мінсіз жұмыс істегені, жаңашылдығы және жұмыстағы басқа да жетістіктері үшін Жұмыс беруші көтермелеудің бір түріне сыйақы бере алады:

* алғыс жариялау;
* сыйақы беру;
* бағалы сыйлықпен марапаттау;
* грамотамен марапаттау;
* жазаны мерзімінен бұрын алып тастау.

8.4.Осы Кодекстің 65-бабының 4-тармағында және Қазақстан Республикасының басқа да заңдарында көзделген жағдайларды қоспағанда, қызметкерге тәртіптік теріс қылық анықталған кезде, бірақ ол анықталған күннен бастап бір айдан кешіктірілмей тікелей тәртіптік жаза қолданылады.

Осы Кодекстің 176-бабында көзделген жағдайларда тәртіптік жазалар ереуілді заңсыз деп тану туралы сот шешімі заңды күшіне енген күннен бастап бір айдан кешіктірілмей қолданылады.

Тәртіптік жаза тәртіптік теріс қылық жасалған күннен бастап алты айдан кешіктірілмей, ал Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген немесе жұмыс берушінің Қаржы-шаруашылық қызметін тексеру немесе тексеру нәтижелері бойынша тәртіптік теріс қылық белгіленген жағдайларда - қызметкер тәртіптік теріс қылық жасаған күннен бастап бір жылдан кешіктірілмей қолданыла алмайды.

Тәртіптік жауапкершілік туралы мәселені қарау және тәртіптік жаза қолдану мерзімінің өтуі кезең ішінде тоқтатыла тұрады:
 1) жұмыскердің еңбекке уақытша жарамсыздығына байланысты жұмыста болмауы;
 2) мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерді орындау үшін жұмыстан босату;

 3)демалыста, іссапарда немесе вахтааралық демалыста болған;
 4) қылмыстық іс, әкімшілік құқық бұзушылық туралы іс бойынша, сондай-ақ сот актісі немесе қызметкердің тәртіптік жауаптылығы туралы мәселені шешуге ықпал ететін әкімшілік құқық бұзушылық туралы істерді қарауға уәкілетті лауазымды адамның актісі заңды күшіне енгенге дейін іс жүргізу;
 5) қызметкердің даярлауда, қайта даярлауда, біліктілікті арттыру курстарында және тағылымдамада болуы;

 6) қызметкер Жұмыс берушінің тәртіптік теріс қылық жасағаны туралы актілеріне сот тәртібімен шағым жасағанда;
 7) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптардың бұзылуына жол берген адамдарға қатысты еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаға тергеп-тексеру жүргізгенде.

Осы Кодексте көзделген негіздер бойынша еңбек шартын бұзуды қоспағанда, тәртіптік жазаның қолданылу мерзімі ол қолданылған күннен бастап алты айдан аспауға тиіс.

Қызметкерге тәртіптік жаза қолданған Жұмыс беруші оны Жұмыс берушінің актісін шығару арқылы мерзімінен бұрын алып тастауға құқылы.

Тәртіптік жаза қолданылғанға дейін Жұмыс беруші қызметкерден жазбаша нысанда (қағаз жеткізгіште немесе электрондық цифрлық қолтаңба арқылы куәландырылған электрондық құжат нысанында) не қызметкерді авторизациялауды, сәйкестендіруді қамтамасыз ете отырып, электрондық түрде түсіндіруді талап етуге міндетті.

Жасалған тәртіптік теріс қылық фактісі бойынша түсініктеме беру туралы талап жазбаша нысанда (қағаз жеткізгіште немесе электрондық цифрлық қолтаңба арқылы куәландырылған электрондық құжат нысанында) ресімделеді және Жұмыс берушінің талабын алғанын растай отырып, қызметкерге жеке өзі немесе курьерлік пошта байланысы, пошта байланысы, факсимильдік байланыс, электрондық пошта және өзге де ақпараттық-коммуникациялық технологиялар арқылы тапсырылады.

Қызметкер талап алудан жалтарған немесе бас тартқан жағдайда Жұмыс берушінің өкілі тиісті акт жасайды.

Егер қызметкер талапты алған немесе талап алудан жалтару немесе бас тарту туралы актіні жасаған күннен бастап екі жұмыс күні өткеннен кейін түсініктеме бермесе, онда Жұмыс берушінің өкілі тиісті акт жасайды.

Қызметкердің түсініктеме бермеуі тәртіптік жазаны қолдануға кедергі болмайды.

Әрбір тәртіптік теріс қылық үшін қызметкерге бір ғана тәртіптік жаза қолданылуы мүмкін.

Жұмыс берушінің қызметкерге тәртіптік жаза қолдану туралы актісі:
 1) қызметкердің еңбекке уақытша жарамсыздығы;
 2) қызметкер мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерді орындау уақытына жұмыстан босатылған;

 3) қызметкер демалыста немесе вахтааралық демалыста болған;
 4) қызметкер іссапарда болған кезде;
 5) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптардың бұзылуына жол берген адамдарға қатысты еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаға тергеп-тексеру жүргізген кезде шығарылмайды.

Тәртіптік жаза қолдану туралы акт тәртіптік жазаға тартылған қызметкерге ол шыққан күннен бастап үш жұмыс күні ішінде қол қойғызып жарияланады. Қызметкер Жұмыс берушінің актісімен танысқанын өз қолымен растаудан бас тартқан жағдайда, бұл туралы тәртіптік жаза қолдану туралы актіге тиісті жазба жасалады.

Қызметкерді тәртіптік жаза қолдану туралы Жұмыс берушінің актісімен жеке өзі таныстыру мүмкін болмаған жағдайда, Жұмыс беруші қызметкерге тәртіптік жаза қолдану туралы актінің көшірмесін Жұмыс берушінің актісі шығарылған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде тапсырылғаны туралы хабарламасы бар тапсырыс хатпен пошта арқылы жіберуге міндетті.

8.5 Қызметкердің тікелей басшысына бас дәрігердің сенімхаты бойынша қызметкерден түсініктемелер алу, жұмыстан шеттету және медициналық куәландыруға жіберу құқығы беріледі ( ҚР ЕК 65-бабы).

8.6. Қызметкердің өтініші бойынша және өтініш тіркелгеннен кейін жеке еңбек дауларын қарау үшін тараптар ҚР ЕК 159-бабына сәйкес тараптар өкілдерінің тең санынан келісім комиссиясын құруға міндеттенеді. Келісім комиссиясының құрамына міндетті түрде кәсіподақ комитетінің өкілдері кіруі тиіс.

8.7. ҚР ЕК 66-бабына сәйкес Жұмыс беруші тиісті бұйрық шығару арқылы тәртіптік жазаны мерзімінен бұрын алып тастауға құқылы.

**9. МАТЕРИАЛДЫҚ ЖАУАПКЕРШІЛІК**

9.1 Тараптар ҚР Еңбек кодексінің 120-123-бабына сәйкес қызметкер немесе Жұмыс беруші келтірген зиянды өтеу туралы уағдаласты.

9.2 Жұмыс беруші қызметі материалдық құндылықтарды сақтауға және пайдалануға байланысты қызметкерлермен толық материалдық жауапкершілік туралы шарттар жасасуға құқылы. (5-қосымша)

9.3 Жұмыс берушіге келтірілген залал үшін қызметкердің материалдық жауапкершілігі осы Кодексте, Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінде және Жұмыс берушінің актілерінде көзделген жағдайларда туындайды.

Егер залал еңсерілмейтін күш не аса қажеттілік, қажетті қорғаныс, сондай-ақ Жұмыс берушінің қызметкерге берілген мүліктің сақталуы үшін тиісті жағдайларды қамтамасыз ету жөніндегі міндетін орындамауы нәтижесінде туындаса, Жұмыс берушіге келтірілген залал үшін қызметкердің жауапкершілігі алынып тасталады.

Қызметкер Жұмыс берушіге келтірілген тікелей нақты залалды өтеуге міндетті.

Тікелей нақты залал деп Жұмыс берушінің қолма-қол мүлкінің нақты азаюы немесе аталған мүліктің (оның ішінде егер Жұмыс беруші осы мүліктің сақталуына жауапты болса, жұмыс берушідегі үшінші тұлғалардың мүлкінің) жай-күйінің нашарлауы, сондай-ақ Жұмыс берушінің мүлікті сатып алуға немесе қалпына келтіруге арналған шығындарды не артық төлемдерді жүргізу қажеттілігі түсініледі.

 9.4 Жұмыс беруші ҚР ЕК-нің 115-бабына сәйкес қызметкердің жазбаша келісімінсіз жазбаша хабарламамен мынадай жағдайларда тиесілі жалақының 50% - нан аспайтын мөлшерде жалақыдан ұстап қалуға құқылы:

1. іссапарға байланысты берілген жұмсалмаған және уақтылы қайтарылмаған ақша сомаларын өтеу үшін, сондай-ақ іссапарға байланысты шығыстарды растайтын құжаттар ұсынылмаған жағдайда;
2. оқу шарты болған кезде Жұмыс берушіге қызметкерді оқытуға байланысты шығындарды өтеуді көздейтін жағдайларда, еңбек шарты мерзімінен бұрын бұзылған кезде жұмыс істеудің аяқталмаған мерзіміне барабар;
3. егер жұмыс істемеген болса, қызметкерге жалақы есебінен берілген авансты өтеу үшін;
4. осы Кодекстің 95-бабының 3-тармағын қоспағанда, қызметкер жыл сайынғы ақылы еңбек демалысынан ауыстырылған немесе кері қайтарылған жағдайларда;
5. басқа жағдайларда қызметкердің жазбаша келісімі болған кезде.

ҚР ЕК 115-бабының 3-тармағына сәйкес бірнеше атқару парақтары бойынша жалақыдан ұстап қалу кезінде, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңдарында және Кодекстің осы бабында көзделген жағдайларда ай сайынғы ұстап қалу мөлшері қызметкерге тиесілі жалақының елу пайызынан аспауға тиіс.

9.5 Жұмыс берушінің қызметкердің материалдық жағдайына байланысты жалақыдан ай сайынғы ұстап қалу сомасын 50% - дан аз белгілеуге құқығы бар.

**10. КӘСІБИ БІЛІМ МЕН ДАҒДЫЛАРДЫ АРТТЫРУДЫҢ КЕПІЛДІКТЕРІ**

10.1 Аурухана әкімшілігі қызметкерлерге біліктілігін арттыру бойынша жәрдем көрсетеді, оларға кәсіптік шеберлікті жетілдіру, мамандандыру циклдарында жоспарлы тәртіппен өндірістен қол үзбей және қол үзбей оқуға мүмкіндік береді

10.2 Оқудан өткенге дейін білім алушымен Оқытуу шарты жасалады, оқудан өткеннен кейін Жұмыс берушінің қаражаты есебінен қызметкер осы мекемеде 5 жыл бойы жұмыс істеуге міндетті, егер қызметкер ҚР ЕК 52,56,58,60-баптары бойынша жұмыстан шығарылса( 1,2,24 т. қоспағанда), ол Оқыту шартына сәйкес ақша қаражатын қайтаруға міндетті.

10.3 Өз қажеттіліктері үшін кадрларды кәсіптік даярлау және қайта даярлау қажеттілігін айқындай отырып, Жұмыс беруші өндірістің қажеттіліктерін, қаржылық және техникалық мүмкіндіктерді басшылыққа ала отырып, ТМККК шеңберінде іссапар шығындарын ескере отырып, мамандардың кемінде 20% қамти отырып, біліктілігін арттыруды және қайта даярлауды қамтамасыз етеді.

10.4 Жұмыс беруші 5 жыл ішінде 1 рет қызметкерге "Медициналық қызметті жүзеге асыру және мамандығы бойынша клиникалық практикаға жіберу үшін сертификат" алуға құқық беретін 108 сағат орта медициналық персоналға және 216 сағат дәрігерлерге біліктілігін арттыруды төлейді. ("Денсаулық сақтау саласындағы мамандардың кәсіби даярлығын бағалау және біліктілігінің сәйкестігін растау қағидалары"
 ҚР ДСӘДМ 28.05.2015 ж. № 404 бұйрығы ).

 10.5 Білім беру ұйымдарында оқитын қызметкерлерге сынақтар мен емтихандарды дайындау және тапсыру, зертханалық жұмыстарды орындау, әскери-оқытылған резервті даярлау бағдарламаларынан өту үшін дипломдық жұмысты (жобаны) дайындау және қорғау үшін оқу демалыстары беріледі. Оқу демалысына ақы төлеу келісімдермен, еңбек шарттарымен, оқу шартымен айқындалады.

10.6 Жұмыс беруші өз қаражаты есебінен техникалық минимумды тапсыру бойынша автоклавтарға курстық оқыту жүргізеді («Азаматтық қорғау туралы» ҚР Заңының 79-бабы 4-тармағы 1-тармақшасы, "Қысыммен жұмыс істейтін жабдықты пайдалану кезінде өнеркәсіптік қауіпсіздікті қамтамасыз ету қағидалары" ҚР Инвестициялар және даму министрінің 20.12.2014 жылғы №358 бұйрығының 284-бабы 2-параграфы,"Денсаулық сақтау объектілеріндегі санитарлық ережелер" Санитариялық ережелер ҚР Ұлттық экономика министрінің м. а. 24.02.2015 ж.№ бұйрығының 251-бабы)

10.7 Өндірістік қажеттілік туындаған жағдайда Жұмыс берушінің қызметкерлерді оқытуға шарт жасаспай, міндетті түрде пысықтамай және кәсіпорынның оқуға жұмсаған қаражатын өтемей, кәсіпорын қаражаты есебінен оқытуды жүргізуге құқығы бар. Бұл тармақ нормативтік құжаттарға сәйкес қызметкерлер үшін қажетті оқытуға және басқа мамандықтарға қайта оқытуға қолданылмайды.

11. ЕҢБЕКТІ ЖӘНЕ ДЕНСАУЛЫҚТЫ ҚОРҒАУ

Жұмыс беруші қызметкерлердің өмірі мен денсаулығын сақтаудың басымдығын қамтамасыз етуге міндеттенеді.

11.1. Мекемедегі өндірістік жарақаттануды, өндірістік объектілердегі аварияларды және кәсіптік ауруларды есепке алуды және талдауды жүргізеді, кәсіподақ комитетімен бірлесіп олардың алдын алу жөніндегі іс-шаралардың орындалуын әзірлейді және бақылайды.

11.2. Белгіленген нормаларға сәйкес санитарлық киіммен, арнайы киіммен, арнайы аяқ киіммен және басқа да жеке қорғану құралдарымен қамтамасыз етеді, олардың дұрыс пайдаланылуын бақылайды, оларды жөндеуді, жууды қамтамасыз етеді, сондай-ақ ҚР Денсаулық сақтау және әлеуметтік қорғау министрлігінің 29.09.2015 ж. № 762 бұйрығына сәйкес еңбек жағдайлары зиянды жұмыстарда істейтін аурухананың негізгі қызметкерлеріне сүтті немесе басқа да баламалы тамақ өнімдерін тегін алуды қамтамасыз етеді

11.3. Жұмыс беруші келісімде, ұжымдық шартта, Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларда өз қаражаты есебінен міндетті, мерзімді (еңбек қызметі барысында) медициналық қарап-тексерулер және жұмыскерлерді ауысым алдындағы медициналық куәландыруды жүргізуге міндетті, сондай-ақ еңбек жағдайлары өзгерген немесе кәсіптік ауру белгілері пайда болған басқа жұмысқа ауысқан кезде (ҚР ЕК 185-бабының 17-тармағы) зиянды өндірістік кәсіптердің қызметкерлерін тізімге сәйкес жыл ішінде бір рет профилактикалық медициналық тексеруге (және мерзімді медициналық тексерулерге ҚР ЕК 182 -бабы1-тармағы 17-тармақшасы) жібереді.

Міндетті медициналық тексерулер жүргізілетін зиянды өндірістік, кәсіптердің тізбесін, сондай-ақ оларды жүргізу тәртібі мен өткізу мерзімділігін уәкілетті органның келісімі бойынша халықтың санитариялық-эпидемиологиялық саламаттылығы саласындағы мемлекеттік орган белгілейді ("Денсаулық сақтау және денсаулық сақтау жүйесі туралы"ҚР Кодексінің 155-бабының 4-тармағы).

Жұмыс беруші өз қаражаты есебінен ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлерді Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен мерзімді медициналық қарап-тексерулер мен тексерулер жүргізуді ұйымдастыруға міндетті.

Қауіптілігі жоғары жұмыстармен, машиналармен және механизмдермен айналысатын қызметкерлер ауысым алдындағы медициналық куәландырудан өтуі тиіс. Ауысым алдындағы медициналық куәландыруды талап ететін кәсіптердің тізімін Денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті орган айқындайды (ҚР ЕК 185-бабы).

Жұмыс берушінің өз қаражаты есебінен "ҚОБА" КМК барлық қызметкерлерін жыл ішінде бір рет профилактикалық медициналық тексеруге жіберуге құқығы бар (2022 жылғы 10 тамыздағы №1 хаттама).

Жұмыс берушінің міндетті медициналық тексеруден өтпеген қызметкерлерді жұмысқа жіберуге құқығы жоқ.

11.4. Лауазымдары Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрінің м.а. 24.02.2015 ж. № 128 "Міндетті медициналық тексерулер жүргізу қағидалары" бұйрығында көрсетілген қызметкерлер жылына екі рет профилактикалық медициналық тексеруден өтуге міндетті.

11.5.Қызметкер Жұмыс берушіге еңбек міндеттерін жалғастыруға кедергі келтіретін мүгедектік белгіленгені немесе денсаулық жағдайының өзге де нашарлағаны туралы хабарлауға міндетті.

11.6. Тараптар еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы қағидаларын сақтауға міндеттенеді.

11.7. Жұмыс беруші қызметкерлерге "ҚР Еңбек кодексі" ҚР Заңының талаптарына сәйкес салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге, мекеменің шығыстар сметасында кәсіптер (лауазымдар) тізбесіне сәйкес еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларға, оның ішінде қорғау құралдарына, арнайы киімге арналған шығындарды көздеуге міндеттенеді.

11.8 Қызметкер ауырған кезде
\* Жұмыс берушіні (кез келген тәсілмен) тәулік ішінде өзінің еңбекке жарамсыздығы (ауруы) туралы хабардар етуге міндетті. Еңбекке жарамсыздық парағы еңбекке жарамсыздық бойынша жәрдемақы төлеу үшін негіз болып табылады (ҚР ЕК 133 б.2 т.).

*Ескерту (* Жұмыстан босатуға құқық бермейтін анықтамалар бүкіл жұмыс күні ішінде жұмысқа шықпауға негіз бола алмайды, бұл күн төлеуге жатпайды)7

* еңбекке жарамсыздық аяқталғаннан кейін жұмысқа шыққан кезде бірінші күні аурухана парағын ұсынуға міндетті;
* демалыс кезінде ауырып қалған кезде қызметкер демалыс аяқталғанға дейін кемінде үш күн бұрын Жұмыс берушіге жұмысқа шыққан кезде аурухана парағы жабылмайтынын хабарлауға міндетті.

11.9.Жұмыс берушінің еңбекке жарамсыздық парағын ұсынбаған қызметкерді жұмысқа жіберуге құқығы жоқ, өйткені Денсаулық сақтау органының уәкілетті органының қызметкердің денсаулығына байланысты жұмысқа жіберілуі мүмкін екендігі туралы құжаты жоқ. Еңбекке жарамсыздық парағы кеш ұсынылған жағдайда, еңбекке жарамсыздық парағын тапсыру уақытын өткізіп алудың заңдылығы айқындалатын аурухана парағын ұсыну актісі жасалады.

11.10 Жүкті әйелдерге қатысты еңбек заңнамасының бұзылуына жол бермеу мақсатында осы қызметкерлерді ДЕСК анықтамасын ұсына отырып, Жұмыс берушіні жүктілік туралы жазбаша хабардар етуге міндеттеу. Жұмыс берушіге хабарламаған жағдайда, ол туындаған салдарлар үшін жауап бермейді.

**12. КӘСІПОДАҚ ҰЙЫМЫ ҚЫЗМЕТІНІҢ КЕПІЛДІКТЕРІ**

12.1. Кәсіподақ комитеті "Кәсіптік одақтар туралы" ҚР Заңы, ҚР Еңбек кодексі, Қостанай облыстық денсаулық сақтау қызметкерлері кәсіподағы ұйымының Жарғысы және басқа да заңнамалық актілер негізінде жұмыс істейді.

12.2. Кәсіподақ комитеті жеке еңбек даулары мәселелері бойынша кәсіподақ мүшелерінің құқықтары мен мүдделерін білдіреді және қорғайды, кәсіподақ комитетінің мүшелері келісім комиссиясының құрамына кіреді.

12.3. Кәсіподақ ұйымының жарғылық қызметін жүзеге асыру үшін Жұмыс беруші оған әлеуметтік-еңбек және басқа да мәселелер бойынша барлық қажетті ақпаратты тегін және кедергісіз ұсынады.

12.4. Еңбек жағдайлары мен жалақыны белгілеу, еңбек туралы заңнаманы қолдану кәсіподақ комитетінің қатысуымен жүзеге асырылады.

12.5. Жұмыс беруші кәсіподаққа өз қызметіне қажетті үй-жайды, жабдықты, қалалық және ішкі телефонды тегін пайдалануға береді.

 Шаруашылық ұстау Жұмыс берушінің міндеті болып табылады

12.6. Жұмыс беруші бухгалтерлік есеп арқылы кәсіподақ ұйымының шотына ай сайын кәсіподақ мүшелерінің жалақысынан мүшелік кәсіподақ жарналарын 1 пайыз мөлшерінде аударады.

12.7. Кәсіподақ комитетінің сайланбалы мүшелері болып табылатын қызметкерлер, сондай-ақ негізгі жұмыстан босатылмаған кәсіподақ комитетінің төрағасы тәртіптік жазаға тартылмайды және ҚР ЕК-нің 52-бабына сәйкес 1-тармақты 1-тармақшаны қоспағанда, өздері мүшелері болып табылатын кәсіподақ Одағының дәлелді пікірін есепке алмағанда Жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан босатылмайды ("Кәсіптік одақтар туралы" ҚР Заңының 26-бабы 3-тармағы, 27-бабы 27-бабы 1-тармағы 7-тармақшасы ).

Кәсіподақ комитетінің сайланбалы мүшелеріне, сондай-ақ негізгі жұмыстан босатылмаған кәсіподақ комитеті төрағасына қатысты кәсіптік одақ органының дәлелді пікірін есепке алу тәртібі ҚР кәсіподақтарының жарғысында айқындалады

12.8. Кәсіподақ комитеті еңбек заңнамасының сақталуына қоғамдық бақылауды жүзеге асырады.

12.9. Кәсіподақ комитеті жылына кемінде 1 рет жалпы кәсіподақ жиналыстарында немесе конференцияларында кәсіподақ мүшелеріне еңбек туралы заңнаманы, осы ұжымдық шартты сақтау бойынша жүргізіліп жатқан жұмыстар туралы есеп береді.

**12.ҚОРЫТЫНДЫ ЕРЕЖЕЛЕР**

* 1. Кәсіподақ ұйымы аурухана әкімшілігімен бірлесіп елу жасқа және зейнеткерлік жасқа толған қызметкерлерді құрметтеуді ұйымдастырады.
	2. Ұжымдық шарттың орындалуын бақылауды оған қол қойған екі тарап та жүзеге асырады.
	3. Ұжымдық шартқа қол қойған кәсіподақ комитеті оның орындалуын бақылау үшін өз комиссиялары мен белсенділерінің күшімен тексерулер жүргізеді, әкімшіліктен Ұжымдық шарттың орындалу барысы мен қорытындылары туралы ақпаратты сұратады және оны тегін алады; қажет болған жағдайда әкімшіліктен сараптама жүргізуді немесе әкімшілік төлейтін сарапшыларды шақыруды талап етеді; өзінің отырыстарында әкімшілікті Шарттың ережелерін орындау барысы туралы тыңдайды.
	4. Еңбек ұжымының немесе кәсіподақтың еңбек пен тұрмыстың жаңа және қолданыстағы әлеуметтік-экономикалық жағдайларын белгілеу мәселелері жөніндегі талаптары, ұжымдық шартты орындау жөніндегі қорытынды жазбаша түрде әкімшілікке (хаттама, жазбаша өтініштер) жіберіледі, олар алынған күннен бастап 3 күн мерзімде қаралуға тиіс. Еңбек ұжымының қабылданбаған немесе ішінара қанағаттандырылған талаптарын татуластыру комиссиясы қарайды. Тараптардың ешқайсысы татуластыру рәсіміне қатысудан жалтаруға құқылы емес.
	5. Тараптар ұжымдық шарттың қолданылу кезеңінде, Жұмыс беруші оның ережелерін орындаған жағдайда, қызметкерлер еңбек және әлеуметтік-экономикалық мәселелер бойынша жаңа талаптар қоймайды және Жұмыс берушіге жұмысты тоқтата тұруға (ереуілге) қысым жасау құралы ретінде пайдаланбайды деп келісті. Осы міндеттеме бұзылған жағдайда Жұмыс беруші оның қатысушыларына еңбек тәртібін бұзушылар үшін көзделген шараларды қолдануға құқылы.

Жұмыс беруші қызметкерлер Ұжымдық шарттың талаптарын сақтаған кезде локауттарға (жаппай жұмыстан босатуға) жүгінбеуге міндеттенеді.

* 1. Тараптар ұжымдық шарттың мәтінін қызметкерлердің назарына жеткізу керек деп келісті. Ол үшін оны тиісті түрде көбейту керек.
	2. Кәсіподақ органы қызметкерлерге ұжымдық шарттың ережелерін түсіндіруге, олардың ұжымдық шартқа негізделген құқықтарын іске асыруға жәрдемдесуге міндеттенеді
	3. Жұмыс беруші және ол уәкілеттік берген адамдар ұжымдық шартты орындамағаны және оның талаптарын бұзғаны үшін заңнамаға сәйкес жауапты болады.
	4. Ұжымдық шартта көзделмеген бөлігінде тараптар қолданыстағы еңбек заңнамасын және өзге де нормативтік актілерді басшылыққа алады.
	5. Осы ұжымдық шарт оған қол қойылған сәттен бастап күшіне енеді және келіссөздер жүргізілгеннен кейін Тараптардың бірінің бастамасы бойынша қабылдануы мүмкін жаңа Ұжымдық шарт қабылданғанға дейін қолданылады. Өтпелі кезеңде және жаңа Ұжымдық шарт бойынша келіссөздер жүргізу кезеңінде бұрынғы ұжымдық шарт қолданылады. Ұжымдық шарттың қолданылу кезеңінде оған тараптардың келісімі бойынша толықтырулар мен өзгерістер енгізілуі мүмкін. Бұдан басқа, Тараптардың келісімі бойынша Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілеріне өзгерістер, сондай-ақ еңбек жағдайлары өзгерген жағдайларда оған қосымша келісімдер енгізілуі мүмкін. Жаңа Ұжымдық шарттың ережелері алдыңғы Ұжымдық шарттың қолданылу кезеңіне қолданылмайды.
	6. Шарт мемлекеттік және орыс тілінде (ұлтаралық қатынас тілінде) бірдей заңды күші бар 2 данада жасалды, бір данасы Жұмыс берушіде, екіншісі - уәкілетті тұлғада.
	7. Осы ұжымдық шартқа оны әзірлеу кезіндегідей тәртіппен жүзеге асырылатын өзгерістер мен толықтырулар енгізілуі мүмкін.

Ұжымдық шартқа қосымшалар

1. Қызметкерлердің қосымша демалысы туралы ережелер.
2. Ақылы қызметтер көрсету туралы ережелер

**№1 қосымша**

|  |  |
| --- | --- |
| **КЕЛІСІЛДІ****«Қостанай облыстық****балалар ауруханасы» КМК****КК төрағасы****\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.Б.Алипов** **«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 жыл** |  **БЕКІТЕМІН****«Қостанай облыстық балалар****ауруханасы» КМК****бас дәрігерінің м.а.****\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.А.Ержанов****«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 жыл** |

**«Қостанай облыстық балалар ауруханасы» КМК**

**қызметкерлерінің демалыс ұзақтығының**

**тізімі**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Р/№** | **Лауазымы** | **Негізгі** | **Қосымша** | **Барлығы** |
| 1 | Бас дәрігер | 24+6 | 6 | 36 |
| 2 | Бас дәрігердің медициналық бөлім жөніндегі орынбасары | 24+6 | 6 | 36 |
| 3 | Бас дәрігердің МОБ жөніндегі орынбасары, бас дәрігердің ішкі аудит жөніндегі орынбасары | 24+6 | 6 | 36 |
| 4 | Бас мейірбике | 24+6 |  | 30 |
| 5 | Бас мейірбике( мамандығы бойынша кезекшіліктер болса) | 24+6 | 6 | 36 |
| 6 | Дәрігер-сарапшы | 24+6 | 6 | 36 |
| 7 | Дәрігер-эпидемиолог | 24+6 | 6 | 36 |
| 8 | Бас дәрігердің ӘШБ жөніндегі орынбасары | 24+6 |  | 30 |
| 9 | Бас бухгалтер | 24+6 |  | 30 |
| 10 | Бас дәрігердің экономикалық мәселелер жөніндегі орынбасары  | 24+6 |  | 30 |
| 11 | Инфекциялық бақылау жөніндегі мейірбике | 24+6 |  | 30 |
| 12 | **Дәріхана меңгерушісі** | 24+6 |  | 30 |
| 13 | Ақпараттық үстелдің тіркеушісі | 24+6 |  | 30 |
| 14 | Ақпараттық үстелдің медициналық тіркеушісі | 24+6 |  | 30 |
| 15 | Экономист | 24+6 |  | 30 |
| 16 | Бухгалтер | 24+6 |  | 30 |
| 17 | Кассир | 24+6 |  | 30 |
| 18 | Кадрлар бөлімі бастығы  | 24+6 |  | 30 |
| 19 | Кадрлар бөлімі инспекторы | 24+6 |  | 30 |
| 20 | Хатшы-машинист | 24+6 |  | 30 |
| 21 | Заң кеңесшісі | 24+6 |  | 30 |
| 22 | Қазақ тілі аудармашысы | 24+6 |  | 30 |
| 23 | Есептеу техникасына қызмет көрсету жөніндегі инженер | 24+6 |  | 30 |
| 24 | Жабдықтау жөніндегі агент | 24+6 |  | 30 |
| 25 | Логопед | 24+6 |  | 30 |
| 26 | Тәрбиеші | 24+6 |  | 30 |
| 27 | Дезинфектор | 24+6 |  | 30 |
| 28 | Жүргізуші | 24+6 |  | 30 |
| 29 | Қойма меңгерушісі | 24+6 |  | 30 |
| 30 | Оттегі баллондарына қызмет көрсету жөніндегі слесарь | 24+6 |  | 30 |
| 31 | Слесарь-сантехник | 24+6 |  | 30 |
| 32 | Күзетші | 24+6 |  | 30 |
| 33 | Лифтер | 24+6 |  | 30 |
| 34 | Медициналық техникаға қызмет көрсету жөніндегі техник | 24+6 |  | 30 |
| 35 | Электр жабдықтарына қызмет көрсету жөніндегі электромонтер | 24+6 |  | 30 |
| 36 | Ағаш ұстасы | 24+6 |  | 30 |
| 37 | Аула жинаушы | 24+6 |  | 30 |
| 38 | Еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы жөніндегі инженер | 24+6 |  | 30 |
| 39 | Қосалқы жұмысшы | 24+6 |  | 30 |
| 40 | Қызмет жайларын жинаушы | 24+6 |  | 30 |
| **Хирургия бөлімшесі** |
| 41 | **Хирургия бөлімшесінің меңгерушісі** | 24+6 | 6 | 36 |
| 42 | Дәрігер-хирург | 24+6 | 6 | 36 |
| 43 | Дәрігер-уролог | 24+6 | 6 | 36 |
| 44 | Дәрігер-эндоскопист | 24+6 | 6 | 36 |
| 45 | Аға мейірбике | 24+6 | 6 | 36 |
| 46 | Мейірбике | 24+6 |  | 30 |
| 47 | Шаруашылық бикесі | 24+6 |  | 30 |
| 48 | Санитар | 24+6 |  | 30 |
| **Травматология бөлімшесі** |
| 49 | **Травматология бөлімшесінің меңгерушісі** | 24+6 | 6 | 36 |
| 50 | Дәрігер-травматолог-ортопед | 24+6 | 6 | 36 |
| 51 | Дәрігер-травматолог-камбустиолог | 24+6 | 6 | 36 |
| 52 | Дәрігер-нейрохирург | 24+6 | 6 | 36 |
| 53 | Аға мейірбике | 24+6 | 6 | 36 |
| 54 | Мейірбике | 24+6 |  | 30 |
| 55 | Шаруашылық бикесі | 24+6 |  | 30 |
| 56 | Санитар | 24+6 |  | 30 |
| **Травматология пункті** |
| 57 | Дәрігер-травматолог | 24+6 | 6 | 36 |
| 58 | Шұғыл қызметтің реаниматолог дәрігері | 24+6 | 12 | 42 |
| 59 | Анестезист мейірбике (бұйрық бойынша анестезия міндетін орындау кезінде) | 24+6 | 12 | 42 |
| 60 | Анестезист мейірбике | 24+6 | 6 | 36 |
| 61 | Операциялық мейірбике (бұйрық бойынша анестезист міндетін орындау кезінде) | 24+6 | 12 | 42 |
| 62 | Операциялық мейірбике | 24+6 | 6 | 36 |
| 63 | Санитар | 24+6 |  | 30 |
| **Педиатрия** |
| 64 | **Педиатрия бөлімшесінің меңгерушісі** | 24+6 | 6 | 36 |
| 65 | Дәрігер-педиатр | 24+6 | 6 | 36 |
| 66 | Аға мейірбике | 24+6 | 6 | 36 |
| 67 | Мейірбике | 24+6 |  | 30 |
| 68 | Шаруашылық бикесі | 24+6 |  | 30 |
| 69 | Санитар | 24+6 |  | 30 |
| **Анестезиология және реанимация бөлімшесі** |
| 70 | **Анестезиология және и реанимация бөлімшесінің меңгерушісі** | 24+6 | 12 | 42 |
| 71 | Дәрігер-анестезиолог-реаниматолог | 24+6 | 12 | 42 |
| 72 | Аға мейірбике (бұйрық бойынша анестезист міндетін орындау кезінде) | 24+6 | 12 | 42 |
| 73 | Аға мейірбике | 24+6 | 6 | 36 |
| 74 | Мейірбике | 24+6 | 12 | 42 |
| 75 | Шаруашылық бикесі | 24+6 |  | 30 |
| 76 | Науқастарды күту жөніндегі кіші мейірбике | 24+6 |  | 30 |
| **Жаңа туған нәрестелердің патологиясы бөлімшесі** |
| 77 | **Жаңа туған нәрестелердің патологиясы бөлімшесінің меңгерушісі** | 24+6 | 6 | 36 |
| 78 | Дәрігер-педиатр-неонатолог | 24+6 | 6 | 36 |
| 79 | Аға мейірбике | 24+6 | 6 | 36 |
| 80 | Мейірбике | 24+6 |  | 30 |
| 81 | Шаруашылық бикесі | 24+6 |  | 30 |
| 82 | Санитар | 24+6 |  | 30 |
| 83 | Сүт ас үйінің мейірбикесі | 24+6 | 6 | 36 |
| 84 | Сүт ас үйінің санитары | 24+6 | 6 | 36 |
| **Шала туған нәрестелер бөлімшесі** |
| 85 | **Шала туған нәрестелер бөлімшесінің меңгерушісі** | 24+6 | 6 | 36 |
| 86 | Дәрігер- неонатолог | 24+6 | 6 | 36 |
| 87 | Аға мейірбике | 24+6 | 6 | 36 |
| 88 |  Мейірбике | 24+6 |  | 30 |
| 89 | Шаруашылық бикесі | 24+6 |  | 30 |
| 90 | Санитар | 24+6 |  | 30 |
|  **Неврология бөлімшесі** |
| 91 | **Неврология бөлімшесінің меңгерушісі** | 24+6 | 12 | 42 |
| 92 | Дәрігер-невропатолог | 24+6 | 12 | 42 |
| 93 | Аға мейірбике | 24+6 | 6 | 36 |
| 94 | Мейірбике | 24+6 |  | 30 |
| 95 | Шаруашылық бикесі | 24+6 |  | 30 |
| 96 | Санитар | 24+6 |  | 30 |
| 97 | Санитар -буфетші | 24+6 |  | 30 |
| **ЛОР бөлімшесі** |
| 98 | **ЛОР бөлімшесінің меңгерушісі** | 24+6 | 6 | 36 |
| 99 | Дәрігер-отоларинголог | 24+6 | 6 | 36 |
| 100 | Аға мейірбике | 24+6 | 6 | 36 |
| 101 | Мейірбике | 24+6 |  | 30 |
| 102 | Шаруашылық бикесі | 24+6 |  | 30 |
| 103 | Санитар | 24+6 |  | 30 |
| **Қабылдау бөлімшесі** |
| 104 | **Қабылдау бөлімшесінің меңгерушісі** | 24+6 | 6 | 36 |
| 105 | Аға мейірбике | 24+6 | 6 | 36 |
| 106 | Қабылдау бөлімшесінің мейірбикесі | 24+6 |  | 30 |
| 107 | Ауруханаға жатқызу порталы жөніндегі мейірбике | 24+6 |  | 30 |
| 108 | Шаруашылық бикесі | 24+6 |  | 30 |
| 109 | Санитар | 24+6 |  | 30 |
| **Емхана** |
| 110 | УДЗ кабинеті дәрігері | 24+6 | 10 | 40 |
| 111 | ЭКГ кабинеті дәрігері | 24+6 | 6 | 36 |
| 112 | Дәрігер-эндокринолог | 24+6 | 6 | 36 |
| 113 | Дәрігер-педиатр | 24+6 | 6 | 36 |
| 114 | Дәрігер-отоларинголог | 24+6 | 6 | 36 |
| 115 | Дәрігер-гематолог | 24+6 | 6 | 36 |
| 116 | Дәрігер-невропатолог | 24+6 | 6 | 36 |
| 117 | Дәрігер-травматолог | 24+6 | 6 | 36 |
| 118 | Дәрігер-хирург | 24+6 | 6 | 36 |
| 119 | Дәрігер-кардиолог | 24+6 | 6 | 36 |
| 120 | Функционалдық диагностика кабинетінің дәрігері | 24+6 | 6 | 36 |
| 121 | Дәрігер-офтальмолог | 24+6 | 6 | 36 |
| 122 | Дәрігер-нефролог | 24+6 | 6 | 36 |
| 123 | Дәрігер-аллерголог | 24+6 | 6 | 36 |
| 124 | УДЗ кабинеті мейірбикесі | 24+6 | 10 | 40 |
| 125 | ЭКГ кабинеті мейірбикесі | 24+6 | 6 | 36 |
| 126 | Дәрігерлер кабинеті мейірбикесі | 24+6 |  | 30 |
| 127 |  ФГДС мейірбикесі | 24+6 |  | 30 |
| 128 | Емхананың мед.тіркеушісі | 24+6 |  | 30 |
| 129 | Емхананың санитары | 24+6 |  | 30 |
| 130 | Емхананың шаруашылық бикесі | 24+6 |  | 30 |
| **Физиотерапия бөлімшесі** |
| 131 | **Дәрігер-физиотерапевт** | 24+6 | 6 | 36 |
| 132 | Аға мейірбике | 24+6 | 6 | 36 |
| 133 | Физиотерапия жөніндегі мейірбике | 24+6 | 6 | 36 |
| 134 | Массаж жөніндегі мейірбике | 24+6 |  | 30 |
| 135 | Санитар | 24+6 |  | 30 |
| **КДЗ** |
| 136 | **КДЗ меңгерушісі** | 24+6 | 6 | 36 |
| 137 | Дәрігер-зертханашы | 24+6 | 6 | 36 |
| 138 | Аға зертханашы | 24+6 | 6 | 36 |
| 139 | Зертханашы | 24+6 |  | 30 |
| 140 | Фельдшер-зертханашы | 24+6 |  | 30 |
| 141 | КДЗ санитары | 24+6 |  | 30 |
| **ҰӘБ** |
| 142 | Медициналық статистик | 24+6 |  | 30 |
| 143 | Фельдшер | 24+6 |  | 30 |
| 144 | Медициналық мұрағаттың медициналық тіркеушісі | 24+6 |  | 30 |
| 145 | Денсаулықты нығайту орталықтарының мейірбикесі | 24+6 |  | 30 |
| **ОЗБ** |
| 146 | ОЗБ аға мейірбикесі | 24+6 | 6 | 36 |
| 147 | ОЗБ мейірбикесі | 24+6 |  | 30 |
| 148 | Санитар-автоклав | 24+6 |  | 30 |
| 149 | ОЗБ санитары | 24+6 |  | 30 |
| **Трансфузиология кабинеті** |
| 150 | Дәрігер | 24+6 | 6 | 36 |
| 151 | Мейірбике | 24+6 | 6 | 36 |
| 152 | Санитар | 24+6 |  | 30 |
| **Рентген бөлімше** |
| 153 | Дәрігер-рентгенолог | 24+6 | 12 | 42 |
| 154 | Рентген-зертханашы | 24+6 | 12 | 42 |
| 155 | Санитар (рентген қондырғысында жұмыс істеген кезде жұмыс күнінің 50%) | 24+6 | 12 | 42 |
| 156 | Санитар | 24+6 | 6 | 36 |
| **Опер блок** |
| 157 | Аға мейірбике | 24+6 | 6 | 36 |
| 158 | Мейірбике | 24+6 |  | 30 |
| 159 | Шаруашылық бикесі | 24+6 |  |  |
| 160 | Санитар | 24+6 |  | 30 |
| **Кір жуу орны** |
| 161 | Кір жуу орны меңгерушісі | 24+6 |  | 30 |
| 162 | Кір жуу жөніндегі машинист | 24+6 |  | 30 |
| 163 | Кір жуу жөніндегі машинист (кептіргіш) | 24+6 |  | 30 |
| 164 | Сұрыптаушы | 24+6 |  | 30 |
| **Ас блогы** |
| 165 | Диетбике | 24+6 |  | 30 |
| 166 | Аспазшы | 24+6 |  | 30 |
| 167 | Ас үй жұмысшысы | 24+6 |  | 30 |
| 168 | Азық-түлік қойма меңгерушісі | 24+6 |  | 30 |
|  **Инфекциялық бөлімше** |
| 169 | Бөлімше меңгерушісі | 24+6 | 6 | 36 |
| 170 | Дәрігер-инфекционист | 24+6 | 6 | 36 |
| 171 | Тәулік бойы шұғыл көмек көрсету үшін дәрігер-педиатр | 24+6 | 6 | 36 |
| 172 | Аға мейірбике | 24+6 | 6 | 36 |
| 173 | Емшара кабинетінің мейірбикесі | 24+6 | 6 | 36 |
| 174 | Палаталық мейірбике | 24+6 | 6 | 36 |
| 175 | Тәулік бойы шұғыл көмек көрсету үшін мейірбике | 24+6 | 6 | 36 |
| 176 | Шаруашылық бикесі | 24+6 | 6 | 36 |
| 177 | Палатылық санитар | 24+6 | 6 | 36 |
| 178 | Емшара кабинетінің санитары | 24+6 | 6 | 36 |
| 179 | Санитар-бұлаушы | 24+6 | 6 | 36 |
| 180 | Науқастарға арналған киім-кешек бөлмесінде жұмыс істейтін гардеробшы | 24+6 | 6 | 36 |
| 181 | Жуынатын бөлмені тазалаушы | 24+6 | 6 | 36 |
| **30 төсектік орталық жүйке жүйесінің органикалық зақымдануы бар балаларға арналған қалпына келтіру емі және оңалту бөлімшесі** |
| 182 | Бөлімше меңгерушісі | 24+6 | 6 | 36 |
| 183 | Дәрігер-педиатр | 24+6 | 6 | 36 |
| 184 | Дәрігер-невропатолог | 24+6 | 12 | 42 |
| 185 | Дәрігер-реабилитолог | 24+6 | 6 | 36 |
| 186 | Функционалдық диагностика дәрігері | 24+6 | 6 | 36 |
| 187 | Дәрігер-акупунктурист | 24+6 | 6 | 36 |
| 188 | Емдік дене шынықтыру дәрігері | 24+6 | 6 | 36 |
| 189 | Аға мейірбике | 24+6 | 6 | 36 |
| 190 | Палаталық мейірбике | 24+6 |  | 30 |
| 191 | Изолятор мейірбикесі | 24+6 | 6 | 36 |
| 192 | Физиотерапия жөніндегі мейірбике | 24+6 | 6 | 36 |
| 193 | Массаж кабинетінің мейірбикесі | 24+6 |  | 30 |
| 194 | Шаруашылық бикесі | 24+6 |  | 30 |
| 195 | Палаталық санитар | 24+6 |  | 30 |
| 196 | Науқастарды тасымалдауға және алып жүруге арналған санитар | 24+6 |  | 30 |
| 197 | Изолятор мейірбикесі | 24+6 | 6 | 36 |
| 198 | Санитар-бұлаушы | 24+6 |  | 30 |
| 199 | ЕДШ Ж залы мен бассейн санитары | 24+6 |  | 30 |
| 200 | Санитар -буфетші | 24+6 |  | 30 |
| 201 | Жүзу жөніндегі нұсқаушы | 24+6 |  | 30 |
| 202 | ЕДШ нұсқаушысы | 24+6 |  | 30 |
| 203 | Жүргізуші | 24+6 |  | 30 |
| 204 | Монтессори кабинетінің педагогы | 24+6 |  | 30 |
| 205 | Музыка жетекшісі | 24+6 |  | 30 |
| 206 | Логопед | 24+6 |  | 30 |
| 207 | Дефектолог | 24+6 |  | 30 |
| 208 | Психолог | 24+6 |  | 30 |
| 209 | Әлеуметтік педагог | 24+6 |  | 30 |
| 210 | Еңбек терапиясы жөніндегі нұсқаушы | 24+6 |  | 30 |

|  |  |
| --- | --- |
| **СОГЛАСОВАНО****Председатель ПК** **КГП «Костанайская областная** **детская больница»** **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Алипов А.Б.**  **23.05.2023 год**  |  **УТВЕРЖДАЮ** **И.о. Главного врача** **КГП «Костанайская областная** **детская больница»** **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ержанов Н.А.****23.05.2023 год**  |

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**КГП на ПХВ «Костанайская областная детская больница»**

«Принят на собрании (конференции) работников»

 **23.05.2023 год**

Администрация КГП «Костанайская областная детская больница» в лице И.О. главного врача Ержанова Н.А., именуемая «Работодатель» и профсоюзный комитет КГП «Костанайская областная детская больница», действующий от имени трудового коллектива, в лице председателя профкома Алипова А.Б., заключили настоящий договор, гарантирующий защиту трудовых и социально-экономических прав работников.

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Коллективный договор заключается исходя из принципов:

* полномочность представителей сторон;
* равноправие сторон;
* свобода выбора в обсуждении вопросов, составляющих содержание коллективного договора или соглашения;
* добровольность принятия сторонами обязательств;
* уважение интересов сторон;
* обязательность выполнения коллективного договора, соглашений;
* ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине принятых обязательств по соглашению;
* соблюдение трудового законодательства Республики Казахстан.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех членов коллектива состоящих в профессиональном союзе, от имени которых подписан коллективный договор, а также присоединившихся к нему работников (за исключением п.6.1 для работников не состоящих в профсоюзной организации предприятия) на основании письменного заявления и уполномочивших профсоюзный комитет представлять свои интересы во взаимоотношениях с работодателем согласно (п.4 ст.156,158, п.4ст.159 ТК РК).

При приёме на работу работник обязан написать заявление о присоединении к коллективному договору, о том, что он его изучил и обязуется исполнять. О делегировании полномочий профсоюзному комитету представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем в соответствии с (п.4 ст.156 ,158 п.4 ст.159 ТК РК)а так же другим вопросам регламентированным трудовым законодательством и иными нормативными актами РК.

Сотрудники работающие в организации на момент приёма данного коллективного договора не являющиеся членами профсоюза, для того чтобы на них распространялось действие данного коллективного договора обязаны подать аналогичное заявление.

Данные заявления пишутся в 2-х экземплярах, один экземпляр хранится в профсоюзном комитете, один в отделе кадров в личных делах сотрудников, у членов профсоюза в личных делах должна иметься копия заявления о вступлении в профсоюз.

Наличие данных документов не исключает наличие и других документов регламентированных трудовым законодательством в отделении кадров для работы с коллективным договором, а носит дополнительный характер.

На тех, кто не подаст заявление, будет действовать нормы трудовой кодекса РК и индивидуального трудового договора.

Коллективный договор остается в силе и действует в случае изменения структуры, состава органа управления, а также на период реорганизации предприятия.

В этот период работодатель и коллектив вправе вести переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении, изменении и дополнении действующего.

1.4. Коллективный договор составлен в двух экземплярах и подписан работодателем и уполномоченным представителем коллектива и имеет одинаковую юридическую силу.

1.5. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение срока оговоренного сторонами.

В случае истечения срока действия коллективного договора он считается продленным до заключения нового коллективного договора, но не более чем на срок до одного года, при условии, что хотя бы одной из сторон до истечения срока его действия внесено предложение о заключении нового коллективного договора.

В коллективном договоре может быть предусмотрено его продление до даты заключения нового коллективного договора без ограничения срока, установленного частью второй настоящего пункта. п.1 ст.158 ТК РК.

Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию работодателя и коллектива.

1.6. При ликвидации предприятия, объявлении его банкротом коллективный договор прекращает действие с момента прекращения трудовых договоров со всеми работниками.

**2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА**

2.1. Предметом коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании коллектива, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

В коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде и других нормативных правовых актов Республики Казахстан.

2.2. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы, стабилизации уровня жизни работников работодатель обязуется:

* добиваться стабильного финансирования;
* обеспечить членам трудового коллектива безопасные условия труда и нести установленную законодательными актами Республики Казахстан ответственность за причинение вреда жизни и здоровью работников;
* при приеме на работу истребовать от члена трудового коллектива представления документов, подтверждающих возможность заниматься трудовой деятельностью или занимать должность, знакомить их с условиями коллективного договора и с внесенными в него изменениями и дополнениями;
* не принимать нормативных правовых актов (приказов, распоряжений и др.), а также не устанавливать в трудовых договорах условий, ухудшающих положение работников по сравнению с законодательством и настоящим коллективным договором.

**3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ**

3.1. Работник имеет право в порядке, установленном Трудовым Кодексом Республики Казахстан:

1. заключение, изменение, дополнение, прекращение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим Кодексом;
2. требование от работодателя выполнения условий трудового, коллективного договоров;
3. безопасность и охрану труда;
4. получение полной и достоверной информации о состоянии условий труда и охраны труда;
5. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с условиями трудового, коллективного договоров;
6. оплату простоя в соответствии с настоящим Кодексом;
7. отдых, в том числе оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск;
8. объединение, включая право на создание профессионального союза, а также членство в нем, для предоставления и защиты своих трудовых прав, если иное не предусмотрено законами Республики Казахстан;
9. участие через своих представителей в коллективных переговорах и разработке проекта коллективного договора, а также ознакомление с подписанным коллективным договором;
10. возмещение вреда, причиненного здоровью в связи с исполнением трудовых обязанностей;
11. обязательное социальное страхование;
12. страхование от несчастных случаев при исполнении трудовых (служебных) обязанностей;
13. гарантии и компенсационные выплаты;
14. защиту своих прав и законных интересов всеми не противоречащими закону способами;
15. равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации;
16. обращение за разрешением индивидуального трудового спора последовательно в согласительную комиссию, суд в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом;
17. рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда;
18. обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты работников работающих в особо вредных условиях, специальной одеждой в соответствии с требованиями, предусмотренными законодательством Республики Казахстан, а также трудовым, коллективным договорами, за исключением повседневной рабочей одежды;
19. отказ от выполнения работы при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с извещением об этом непосредственного руководителя или представителя работодателя;
20. обращение в уполномоченный государственный орган по труду и (или) в местный орган по инспекции труда о проведении обследования условий безопасности и охраны труда на рабочем месте, а также на представительное участие в проверке и рассмотрении вопросов, связанных с улучшением условий, безопасности и охраны труда;
21. обжалование действий (бездействия) работодателя в области трудовых и непосредственно связанных с ними отношений;
22. оплату труда в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, а также условиями труда;
23. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными законами Республики Казахстан;
24. обеспечение защиты персональных данных, хранящихся у работодателя.
25. работник имеет иные права предусмотренные настоящим договором Трудовым кодексом;
26. сохранение средней заработной платы при прохождении медицинского осмотра за счет средств работодателя (ст.125 ТКРК).

**3.2. Работник обязан:**

1. выполнять трудовые обязанности в соответствии с соглашениями, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя;
2. соблюдать трудовую дисциплину;
3. соблюдать требования по безопасности и охране труда, пожарной безопасности, промышленной безопасности и производственной санитарии на рабочем месте;
4. бережно относиться к имуществу работодателя и работников;
5. сообщать работодателю о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя и работников, а также о возникновении простоя;
6. не разглашать сведений, составляющих государственные секреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;
7. возмещать работодателю причиненный ущерб в пределах, установленных законодательством Республики Казахстан;
8. работник исполняет иные обязанности, предусмотренные настоящим договором и Трудовым кодексом.
9. ознакомиться под роспись с Актами работодателя, должностными инструкциями, распорядком дня , графиком отпусков и иными документами работодателя представленными ему для ознакомления в течении 5 календарных дней. При необходимости данный срок может быть увеличен с письменного согласия работодателя, но не более чем на 3 календарных дня. При невыполнении данного требования составляется акт. Сотрудник может быть привлечён к дисциплинарной ответственности за неисполнение данных обязанностей.
10. если сотрудник перед работой или во время работы сдал кровь, он обязан проинформировать письменно об этом факте работодателя предоставлением копии документа;
11. письменно информировать о факте получения заключения об инвалидности или документа о необходимости перевода на легкий труд с предоставлением копий документов. В случае невыполнения данных обязанностей, все возможные последствия возлагаются на работника;
12. проходить медицинский осмотр в срок установленный актом работодателя.

**3.3. Работодатель имеет право:**

1. на свободу выбора при приеме на работу;
2. изменять, дополнять, прекращать и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и по основаниям, установленным настоящим Кодексом;
3. издавать в пределах своих полномочий акты работодателя;
4. создавать и вступать в объединения в целях представительства и защиты своих прав и интересов;
5. требовать от работников выполнения условий трудового, коллективного договоров, правил трудового распорядка и других актов работодателя;
6. поощрять работников, налагать дисциплинарные взыскания, привлекать работников к материальной ответственности в случаях и порядке, предусмотренных настоящим Кодексом;
7. на возмещение ущерба, нанесенного работником при исполнении трудовых обязанностей;
8. обращаться в суд в целях защиты своих прав и законных интересов в сфере труда;
9. устанавливать работнику испытательный срок;
10. обеспечивать работникам профессиональную подготовку, переподготовку и повышение их квалификации в соответствии с настоящим Кодексом;
11. на возмещение своих затрат, связанных с обучением работника, в соответствии с законодательством;
12. на обращение за разрешением индивидуального трудового спора последовательно в согласительную комиссию, суд в порядке, предусмотренном законодательством;
13. работодатель имеет иные права предусмотренные законодательством;
14. отстранить работника от работы без сохранения заработной платы за неисполнение акта работодателя о прохождении медицинского осмотра, предсменное медицинское освидетельствование (ст48 п.2п\п4ТК РК);
15. отстранить работника от работы без сохранения заработной платы в случае утраты права на управление транспортом или других разрешений, необходимых для работы и обусловленных трудовым договором(ст48п.2 п\п5 ТК РК);
16. отстранить работника от работы без сохранения заработной платы находящегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсикоманического опьянения,либо отказавшегося от прохождения медицинского освидетельствования с составлением акта отказа от освидетельствования (Ст.48 п.2 и п1 ТК РК).

**3.4. Работодатель обязан:**

1. соблюдать требования трудового законодательства Республики Казахстан, отраслевых и региональных соглашений, коллективного, трудового договоров, изданных им актов;
2. при приеме на работу заключать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных настоящим Кодексом;
3. требовать при приеме на работу документы, необходимые для заключения трудового договора, в соответствии со [статьей 32](http://online.zakon.kz/Document/?link_id=1004865555" \o "Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (не введен в действие)" \t "_parent) Трудового Кодекса РК;
4. предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
5. своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату и иные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя;
6. знакомить работника с правилами трудового распорядка, иными актами работодателя, имеющими непосредственное отношение к работе (трудовой функции) работника, и коллективным договором;
7. рассматривать предложения представителей работников и предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров, а также контроля за их выполнением;
8. вести коллективные переговоры в порядке, установленном настоящим законодательством;
9. обеспечивать работникам условия труда в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами;
10. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей, за счет собственных средств;
11. предоставлять информацию уполномоченному органу по вопросам занятости в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан о занятости населения;
12. выполнять предписания государственных инспекторов труда;
13. приостанавливать работу, если ее продолжение создает угрозу жизни, здоровью работника и иных лиц;
14. осуществлять обязательное социальное страхование работников;
15. страховать работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей. По каждому факту проводить служебное расследование с установлением причин и условий, способствовавших данному происшествию, виновности или невиновности работника в соответствии с трудовым законодательством РК;
16. предоставлять работнику ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск;
17. обеспечить сохранность и сдачу в государственный архив документов, подтверждающих трудовую деятельность работников, и сведений об удержании и отчислении денег на их пенсионное обеспечение;
18. предупреждать работника о вредных и (или) опасных условиях труда и возможности профессионального заболевания;
19. принимать меры по предотвращению рисков на рабочих местах и в технологических процессах, проводить профилактические работы с учетом производственного и научно-технического прогресса;
20. вести учет рабочего времени, в том числе сверхурочных работ, во вредных и (или) опасных условиях труда, на тяжелых работах, выполняемых каждым работником;
21. возмещать вред, причиненный жизни и здоровью работника, при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей в соответствии с законами Республики Казахстан;
22. беспрепятственно допускать должностных лиц уполномоченного государственного органа по труду и местного органа по инспекции труда, представителей работников, технических инспекторов по охране труда для проведения проверок состояния безопасности, условий и охраны труда в организациях и соблюдения законодательства Республики Казахстан, а также для расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний;
23. обеспечить ведение реестров или других документов, определяемых работодателем, в которых указываются фамилия, имя, отчество (если оно указано в документе, удостоверяющем личность) и дата рождения работников моложе восемнадцати лет;
24. осуществлять сбор, обработку и защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Республики Казахстан о персональных данных и их защите;
25. осуществлять внутренний контроль по безопасности и охране труда.
26. работодатель исполняет иные обязанности, предусмотренные законодательством и настоящим договором;
27. если сотрудник перед работой или во время работы сдал кровь, и проинформировал письменно об этом факте работодателя, работодатель обязан освободить сотрудника от работы и предоставить ему выходной.

В связи с производственной травмой, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, полученным в связи с исполнением трудовых обязанностей, или иным повреждением здоровья, не связанным с производством, на основании медицинского заключения работодатель обязан до восстановления трудоспособности или установления инвалидности либо установления утраты профессиональной трудоспособности [временно перевести](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=35766488) работника на другую не противопоказанную по состоянию здоровья работу либо освободить его от работы на условиях, оговоренных в трудовом, коллективном договорах, акте работодателя.

В случае письменного отказа работника от временного перевода на другую не противопоказанную по состоянию здоровья работу либо при наличии акта, удостоверяющего отказ работника от представления письменного отказа от временного перевода по таким основаниям, трудовой договор с работником прекращается по основанию, предусмотренному подпунктом 3) [пункта 1 статьи 58](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832#sub_id=580103) настоящего Кодекса.

В случае невозможности предоставить работу с легкими условиями труда сотрудник освобождается от работы в с ежемесячными выплатами в размере минимальной заработной платой п.13 ст.1, ст.43ТК РК

**4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.**

**ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.**

4.1. Трудовые отношения регулируются Трудовым Кодексом РК, трудовыми договорами и настоящим коллективным договором.

4.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не менее одного года, а также:

* на время выполнения определенной работы;
* на время замещения временно отсутствующего работника (при нахождении в оплачиваемом ежегодном трудовом отпуске; отпуск в связи с беременностью и рождением ребенка, усыновлением, удочерением новорожденного ребенка; отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения возраста трех лет; в связи с временной нетрудоспособностью).

Если после окончания трудового договора заключенного на один год ни одна из сторон не уведомила о прекращении трудового договора, то по умолчанию трудовой договор продлевается на тот же срок, что и был заключен ранее, за исключением случаев, предусмотренных п.2 ст.51 ТК РК; количество продлений срока трудового договора, заключенного на неопределенный срок не менее одного года не может превышать двух раз; если ни одна из сторон в течение последнего рабочего дня (смены) последнего года письменно не уведомила о прекращении трудовых отношений то он будет считаться заключенным на неопределенный срок. (ст.30 ТК РК)

До дня или в день истечения срока трудового договора любая из сторон имеет право прекратить трудовые отношения, вручив уведомление без указания причин прекращения трудового договора, работодатель издает приказ о прекращении трудового договора.

В случае если на день истечения срока трудового договора, заключенного на определенный срок не менее одного года, беременная женщина представит справку о беременности сроком двенадцать и более недель, а также работник, имеющий ребенка в возрасте до трех лет, усыновивший (удочеривший) ребенка и пожелавший использовать свое право на отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком, представит письменное заявление о продлении срока трудового договора, кроме случаев замещения временно отсутствующего работника, то работодатель обязан продлить срок трудового договора по день окончания отпуска по уходу за ребенком.

Датой истечения срока трудового договора, заключенного на время выполнения определенной работы, является день завершения работы. п.2 ст.51 ТК РК

4.3. С работником, достигшим пенсионного возраста в соответствии с [пунктом 1 статьи 11](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31408637#sub_id=110000) Закона Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан» и обладающим высоким профессиональным и квалификационным уровнем, с учетом его работоспособности трудовой договор может продлеваться ежегодно без ограничения, предусмотренного [частью четвертой подпункта 2) пункта 1](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832#sub_id=300102) настоящей статьи.

4.4. Работодатель и члены трудового коллектива обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Работодатель в случае производственной необходимости, в том числе временного замещения отсутствующего работника, имеет право переводить работника без его согласия на срок до трех месяцев в течение календарного года на другую не обусловленную трудовым договором и не противопоказанную ему по состоянию здоровья работу в той же организации, в той же местности либо в структурное подразделение работодателя, расположенное в другой местности, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже средней заработной платы по прежней работе.

При временном переводе в структурное подразделение работодателя, расположенное в другой местности, работнику выплачивается компенсация в размерах, предусмотренных [статьей 127](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832#sub_id=1270000) настоящего Кодекса (ст.41 ТК РК).

Работодатель в случае [простоя](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832#sub_id=10110) имеет право переводить работника без его согласия на весь период простоя на другую, не противопоказанную по состоянию здоровья работу.

При временном переводе на другую работу в случае простоя оплата труда работнику производится по выполняемой работе.. (ст.42 ТК РК)

4.5. При приеме на работу может быть установлен испытательный срок не более чем на 3 месяца (ст. 36 ТК РК).

Испытательный срок устанавливается для всех категорий работников и приостанавливается на период, когда работник фактически отсутствовал на работе.

Испытательный срок включается в трудовой стаж работника.

При отрицательном результате работы работника в период испытательного срока работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор, представив ему уведомление с указанием причин, послуживших основанием для расторжения трудового договора. (ст. 37 ТК РК).

4.6. Трудовой договор заключается в письменной форме и подписывается сторонами. После подписания один экземпляр договора хранится у работодателя, другой - у работника. После подписания договора издается приказ о приеме на работу, с которым работник должен быть ознакомлен под подпись.

4.7. Расторжение трудового договора по инициативе работника:

* работник обязан уведомить работодателя о расторжении трудового договора за месяц.

В соответствии со п.1 ст. 56ТК РК работодатель может установить в трудовом договоре более длительные сроки уведомления работником работодателя о предстоящем расторжении контракта. Это связано с дефицитностью специальности и необходимостью её укомплектования для обеспечения непрерывности производственного процесса.

Если работник не соблюдает указанный срок, и просит о расторжении трудового договора до истечения месяца, Работодатель вправе установить срок, отработки, но не более месяца.

В течение срока уведомления, предусмотренного настоящей статьей, уведомление может быть отозвано работником.

По истечении срока уведомления, указанного в настоящей статье, работник вправе прекратить работу, кроме случаев не завершения приема-передачи имущества (документации) работодателя по вине материально ответственных лиц. Днем расторжения трудового договора с материально ответственными работниками является день завершения приема-передачи имущества (документации) работодателя.

 4.8. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя:

* в случае снижения объема, производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя. Работодатель за 15 рабочих дней уведомляет работника о расторжении трудового договора с указанием причин, послуживших основанием для расторжения трудового договора;
* на основании решения экзаменационной комиссии в случае повторного не прохождения проверки знаний по вопросам безопасности и охраны труда или промышленной безопасности работником, ответственным за обеспечение безопасности и охраны труда организации, осуществляющей производственную деятельность;
* при достижении работником пенсионного возраста, установленного Законом РК «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», с уведомлением работника не менее чем за один месяц до даты расторжения трудового договора. С работающими пенсионерами трудовой договор расторгается по п.24 ст.52 ТК РК;
* при отсутствии работника на работе более одного месяца по неизвестным работодателю причинам. Работодатель направляет работнику Акт об отсутствии письмом с уведомлением, после по истечении 10 календарных дней при не предоставлении работником информации о причинах отсутствия трудовой договор расторгается;
* несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.4 ст. 52 ТК РК).

4.9. При высвобождении работников по сокращению штатов работодатель обязуется не менее чем за один месяц до расторжения трудового договора письменно уведомить работника о предстоящем увольнении. С письменного согласия работника расторжение трудового договора может быть произведено до истечения срока уведомления.

4.10. Смена собственника или реорганизация предприятия не прекращает действие трудовых отношений.

4.11. Работодатель по своей инициативе не производит увольнение беременных женщин, кроме случаев нарушения трудовой дисциплины.

4.12. Сроком, являющимся основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя вследствие временной нетрудоспособности считать – срок более двух месяцев подряд, не считая времени нахождения в отпуске по беременности и родам, а также, если законодательством не установлен более длительный срок нетрудоспособности по данному заболеванию. За работником, утратившим трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.( **п. 20** ст. 52 ТК РК)

4.13. Работа в дистанционном режиме определяется сторонами в трудовом договоре и Акте работодателя согласно ст. 138 ТК РК.

**5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

5.1 Рабочее время устанавливается согласно Трудового кодекса РК и «Списка производств, цехов, профессий и должностей, перечня тяжелых работ, работ с вредными (особо вредными) (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени и на дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск» и определяется индивидуально с работником при заключении трудового договора, согласно правилами внутреннего трудового распорядка. Установленная настоящим пунктом сокращенная продолжительность рабочего времени распространяется на работников, труд которых в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях подтвержден результатами аттестации производственных объектов по условиям труда. (п. 2 ст. 69 ТК РК).

5.2 При регулировании рабочего времени на предприятии стороны исходят из того, что нормальная продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю, установленных законом.

5.3 В непрерывных производствах, где режим рабочего времени не может быть организован по графикам пяти- или шестидневной рабочей недели, применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности.

Графики сменности предусматривают регулярные выходные дни для каждого работника, постоянный состав бригад и переход из одной смены в другую после дня отдыха по графику. Переход из одной смены в другую осуществляется после отдыха не менее двойной продолжительности смены. В графиках особо оговаривается порядок предоставления отгулов за переработку, когда в пределах графика смену сократить невозможно.

Указанные графики составляются ежемесячно старшей медсестрой и заведующим отделения, утверждаются главным врачом. Сотрудники знакомятся с графиком за 10 дней до начала месяца под роспись.

В случае сменной работы сотрудника, при выходе с листа нетрудоспособности или отпуска, если данный день является выходным согласно, сменного графика. Сотрудник должен прибыть на рабочее место к началу установленного в учреждении общего распорядка дня сдать листа нетрудоспособности или доложить о выходе из отпуска. Ознакомиться под роспись с графиком смен, после этого он выходит на смену в день установленный графиком.

5.4 Стороны договорились, что на предприятии может применяться сокращенное рабочее время помимо случаев, предусмотренных законодательством:

* лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам аттестации производственных объектов имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.

5.5. Стороны установили, что безусловное право на работу по неполному рабочему времени помимо лиц, для которых эти вопросы решены законодательством, имеют также лица, частично утратившие профессиональную трудоспособность на производстве.

Уменьшение рабочего времени (смены) менее чем до четырех часов в день или 20 часов в неделю не допускается.

5.6. Сокращенная продолжительность рабочего времени, времени дежурства, работы в ночное время определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

5.7.Ввести на основании ст.67 ТК РК оплачиваемые дежурства на дому в праздничные и выходные дни (основанием для оплаты является приказ работодателя об ответственных лицах). Дежурства на дому для технических работников в выходные и праздничные дни, согласно, графика. Оплату производить в размере 25% от средней оплаты работника за день.

В случае вызова работника на рабочее место в связи с производственной необходимостью, оплату производить на основании ст.103 ТК РК за фактически отработанное время, учтенное в документах работодателя за фактически отработанное время. Любые изменения в графики дежурств вносятся только с разрешения работодателя. За нарушения данных графиков дежурств работники несут дисциплинарную ответственность в соответствии с трудовым законодательством.

**6. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

6.1. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск работнику за первый и последующие годы работы по соглашению сторон предоставляется в любое время рабочего года.

Продолжительность отпусков исчисляется в календарных днях без учета государственных праздничных дней, приходящихся на дни трудового отпуска, независимо от применяемого режима и графика работы.

Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый трудовой отпуск продолжительностью 30 календарных дней с выплатой пособия на оздоровление в размере должностного оклада (размер устанавливается в соответствии с Постановлением правительства №1193 от 31.12.2015 года) на основании Регионального соглашения от 22.08.2017 года гл.2 п.10 п/п 3 и п.3 ст. 157 ТК РК.

Выплата пособия на оздоровление в размере должностного оклада вновь принятым сотрудникам – за первый год работы - выплачивается через 9 месяцев непрерывной работы между отпусками (протокол №1 от 10 августа 2022 года)

6.2. Работникам, работающим по трудовому договору о работе по совместительству, оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

Если продолжительность оплачиваемого ежегодного трудового отпуска по трудовому договору о работе по совместительству меньше продолжительности отпуска по основной работе, работодатель по просьбе работника - совместителя предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы на дни, составляющие разницу в продолжительности отпусков.

6.3. Администрация обязана предоставлять ежегодные отпуска, строго соблюдая график отпусков. Очередность отпусков определяется графиком отпусков, который составляется и подписывается непосредственно каждым сотрудником, а также заведующим отделения, старшей медицинской медсестрой и утверждается главным врачом не позднее 01 декабря текущего года, на предстоящий год (ст. 92 ТК РК)

По производственной необходимости и по соглашению сторон, отпуск работнику может предоставляться вне графика, при этом одна из сторон уведомляет об этом за 2 недели до начала отпуска (п.2 ст.93ТК РК).

Случаи и порядок перенесения оплачиваемого ежегодного трудового отпуска.

1. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск переносится полностью или в его части в случаях:
* временной нетрудоспособности работника;
* при отпуске по беременности и родам.
1. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск (его часть) в случаях, предусмотренных пунктом 1 статьи 94 ТК РК, переносится по просьбе работника в период нахождения в оплачиваемом ежегодном трудовом отпуске. Перенесенный трудовой отпуск по соглашению сторон может быть присоединен к трудовому отпуску за следующий рабочий год или предоставлен по просьбе работника отдельно в текущем рабочем году

6.4. Дополнительные оплачиваемые ежегодные отпуска предоставляются работникам предприятия и суммируются с основным оплачиваемым ежегодным отпуском в соответствии с законодательством, согласно прилагаемому списку (Приложение 1).

Дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются работникам, согласно «Списку производств, цехов, профессией и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными условиями труда» в полном объеме. Труд, которых во вредных условиях, подтвержден результатами аттестации производственных объектов по условиям труд. С учетом того что по трудовому кодексу работнику предусмотрен трудовой отпуск 24 дня и 6 дней дополнительного отпуска добавляются региональным соглашением, таким образом размер дополнительного отпуска уменьшается на  6 дней добавленных к основному отпуску за счет регионального соглашения (пп.1 п. 1 ст. 89 ТК РК).

Согласно пп.2 п. 1 ст. 89 ТК РК дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются инвалидам первой и второй групп продолжительностью не менее шести календарных дней. Этот отпуск предоставляется одновременно с основным оплачиваемым ежегодным трудовым отпуском.

6.5.Работникам, в соответствии со п.3 статьей 92 Трудового Кодекса РК, в целях производственной необходимости и при наличии согласия работодателя, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен по частям, но не более чем на три части.. При этом одна из частей ежегодного оплачиваемого трудового отпуска должна быть не менее четырнадцати дней продолжительности отпуска, предусмотренного в трудовом договоре работника

6.6. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть прерван работодателем в случае производственной необходимости (исключительных случаях, а также для замещения временно отсутствующего работника) только с письменного согласия работника. (п.1 ст.95 ТК РК)). При этом неиспользованная часть отпуска по согласию сторон может быть предоставлена

1) в текущем году

2) в следующем году

3) присоединена к следующему оплачиваемому ежегодному трудовому отпуску.

На основании п\п 4п.2 ст.115 ТК РК начисленный отпускные выплаты будут удержаны из заработной платы на основании акта работодателя с письменным уведомлением работника.

Не допускается отзыв из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска работников связанных с вредными условиями труда

6.7. Если работник в период оплачиваемого ежегодного трудового отпуска находился на листе временной нетрудоспособности, то по просьбе работника работодатель по соглашению сторон имеет право перенести неиспользованную часть отпуска.

Перенесенный трудовой отпуск по согласию сторон может быть

1) в текущем году

2) в следующем году

3) присоединена к следующему оплачиваемому ежегодному трудовому отпуску.

На основании п\п 4п.2 ст.115 ТК РК начисленный отпускные выплаты будут удержаны из заработной платы на основании акта работодателя с письменным уведомлением работника.

Работник своевременно, (любым способом), в день выхода по листу временной нетрудоспособности уведомляет работодателя о своем согласии на перенос неиспользованную часть отпуска.

Социальное пособие по временной нетрудоспособности не выплачивается:

* за дни временной нетрудоспособности, приходящиеся на оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск;
* за дни временной нетрудоспособности, приходящиеся на отпуск без сохранения заработной платы;
* за дни временной нетрудоспособности, приходящиеся на отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (п.4 ст.133 ТК РК).

Запрещается не предоставление неиспользованного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска либо его части в течение двух лет подряд. (п.3 ст. 94 ТК РК)

6.8.Ежегодный трудовой отпуск может быть перенесен при временной нетрудоспособности, наступившей в период отпуска, со дня подачи заявления работника о прерывании отпуска (ст. 94 ТК РК) При предоставлении справки о временной нетрудоспособности после окончания отпуска , продление отпуска не производится(п.4 ст.133 ТК РК).

6.9. В соответствии ст.97 ТК РК работнику учреждения по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

Работодатель обязан на основании письменных уведомлений работников предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в случаях:

* рождении ребенка работника;
* родителям, отправляющих детей в 1-ый класс (1 сентября) – 1 день, выпуск 11 класс -1 день.

В указанных случаях продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется работодателем, и не может превышать пяти календарных дней.

В других случаях отпуск без сохранения заработной платы, предоставляется на усмотрение работодателя.

6.10. Отпуска женщинам по беременности и родам, отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, отпуска работникам, усыновившим ребенка предоставлять соответственно со ст. 99, 100 ТК РК.

6.11. Работник имеет право на основании письменного заявления получить оплачиваемые дни за счет средств работодателя, при этом оплата производится по среднему начислению за рабочий день или смену в зависимости от основной должности:

* регистрации брака работника – 1 день;
* смерти близких родственников (родители), дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), полнородные и неполнородные братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки – 3 дня.

В эти дни доплата за РЗО или совмещение другим сотрудникам производится, не будет.

**( протокол №1 от 10 августа 2022 года)**

6.12. Работник **за три дня до сдачи** крови и её компонентов информирует работодателя о предстоящей донации. Работодатель принимает решение о нахождении работника на рабочем месте или его освобождении.

При экстренной донации крови и её компонентов заявление пишется **в день** медицинского обследования **( протокол №1 от 10 августа 2022 года).**

Затем, в этот же день работник освобождается от работы на основании письменного заявления с приложением копии справки ОЦК,

Работодатель обязан беспрепятственно освобождать работника, от работы в день обследования и донации крови и её компонентов (пп.3 п.10 ст.208 Кодекса РК «О здоровье и системе здравоохранения») .

Не допускается привлечение работника являющегося донором ,в дни сдачи крови и её компонентов к работе в ночное время, сверхурочным работам ,тяжелым работам ,работам связанным с вредными(особо вредными) и (или) опасными условиями труда (п.4 ст.208 Кодекса РК «О здоровье и системе здравоохранения».

В соответствии со ст.208 Кодекса РК «О здоровье и системе здравоохранения» второй день отдыха предоставляется по согласованию с работодателем, в любой другой день.

В случае, если работник осуществил сдачу крови, во время меж сменного отдыха, отпуска, в выходной или праздничный день, в период временной нетрудоспособности, либо в любое иное не рабочее время, то работник вправе претендовать на предоставление только одного дня отдыха.

6.12. Перерывы в течение рабочего дня для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка:

* 1. В течение ежедневной работы (рабочей смены) работнику должен быть предоставлен один перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью не менее получаса.
	2. Время предоставления перерыва для отдыха и приема пищи, его продолжительность устанавливаются правилами трудового распорядка, трудовым, коллективным договорами.
	3. Время перерыва для отдыха и приема пищи не включается в рабочее время. На работах, где по условиям производства предоставление перерыва невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в специально оборудованном месте. Перечень таких работ, порядок и место для отдыха и приема пищи устанавливаются актами работодателя (ст. 81 ТК РК).

6.13.Профком обязуется осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.14.Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск младшим медсёстрам по уходу за больными и санитаркам ОАРиТ 6 дней .(изм. от мая 2021 года)

**7. ОПЛАТА ТРУДА.**

**ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.**

Работодатель обязуется оплачивать труд работника в соответствии с Трудовым Кодексом, Законом РК «О государственном имуществе» от 01.03.2011 г., Указами Президента Республики Казахстан, трудовым и настоящим коллективным договорами.

Формы оплаты труда, штатное расписание, размеры должностных окладов, система премирования и иного вознаграждения определяются государственным предприятием самостоятельно в пределах установленного фонда оплаты труда. Размеры должностных окладов руководителя коммунального государственного предприятия, его заместителей, главного (старшего) бухгалтера, система их премирования и иного вознаграждения - местным исполнительным органом (ст. 138 Закон РК «О государственном имуществе» от 01.03.2011 г.)

7.1.Работодатель обязуется оплачивать труд работников в зависимости от занимаемой должности, уровня квалификации.

7.2.Размер заработной платы и доплат устанавливается работодателем в соответствии с действующими нормативными документами по оплате труда работников.

7.3.Работодатель вправе при снижении или увеличении нагрузки по отделениям закрывать и открывать посты (врачебные, среднего медицинского персонала и младшего медицинского персонала) и переводить персонал на дежурную ставку, при этом обеспечивать не менее 1,0 ставки.

7.4.Работодатель обязуется в письменной или электронной форме ежемесячно извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающиеся ему за соответствующий период, размеры и основания удержаний, в том числе об удержанных и перечисленных обязательных пенсионных взносах, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.113 ТК РК). В связи с тем, что сумма заработной платы и иные платежи относятся к сведениям, носящим конфиденциальный характер, и относятся к персональным данным гражданина и охраняются Законом РК «О персональных данных и их защите». Работнику необходимо подать заявление работодателю с просьбой выдачи и вида данного извещения, сотрудник может доверить получать данное извещение определенному в отделении лицу об этом он указывает в заявлении. Работник, получивший данное извещение, по доверенности не имеет права разглашать сведения другим лицам.

7.5.Работодателем производиться доплата работникам размер, которой определяется исходя из объема работ за:

1. совмещения должностей - выполнения работником наряду со своей основной работой, предусмотренной трудовым договором (должностной инструкцией), дополнительной работы по другой вакантной должности;
2. расширения зон обслуживания - выполнения работником наряду со своей основной работой, предусмотренной трудовым договором (должностной инструкцией), дополнительной работы по такой же вакантной должности в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены);
3. исполнения (замещения) обязанностей временно отсутствующего работника - выполнения работником наряду со своей основной работой, предусмотренной трудовым договором (должностной инструкцией), дополнительной работы как по другой, так и по такой же должности.

Доплата работникам за исполнение (замещение) обязанностей временно отсутствующего работника не производится в случае, если замещение временно отсутствующего работника входит в должностные обязанности замещающего работника (дублеры) (п.1 п\п3 ст.111 ТК РК).

7.6.Работодатель производит компенсационные выплаты в связи с потерей работы в размере средней заработной платы за месяц в следующих случаях:

1. при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае ликвидации работодателя - юридического лица;
2. при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае сокращения численности или штата работников;
3. при расторжении трудового договора по инициативе работника в случае неисполнения работодателем условий трудового договора.

7.7.Оплачивать работу в праздничные и выходные дни не менее, чем в полуторном размере, исходя из дневной (часовой) ставки работника. (ст.109 ТК РК)

С 01.01.2023 года оплата за сверхурочные часы младшему медперсоналу оплачивается ежемесячно.

Оплачивать работнику за сверхурочное время в повышенном размере не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника. С согласия непосредственного руководителя, работнику за сверхурочную работу допускается предоставление неоплачиваемых часов отдыха из расчета не менее одного часа отдыха за один час сверхурочной работы. Указанные часы отдыха, предоставляются на основании письменного заявления работника (ст.108 ТК РК).

Оплачивать работу за каждый час работы в ночное время в повышенном размере не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника. (ст.110 ТК РК)

7.8.Работодатель производит доплату за вредные условия труда согласно «Списку производств, цехов, профессией и должностей, перечню работ с вредными условиями труда» работникам, труд которых подтвержден результатам аттестации производственных объектов по условиям труда (ст. 105 ТК РК).

7.9.При наличии экономии денежных средств, применять Положение «О дифференцированной оплате труда по КГП «Костанайская областная детская больница».

Дополнительная заработная плата по платным услугам производится на основании Положения «О платных услугах по КГП «Костанайская областная детская больница» (приказ № 310 от 20.05.2011 г. и ст.107 ТК РК).

«7.10. В связи с занятостью определенных категорий работников предприятия на работах непрерывного цикла с отклонением от установленных норм рабочего времени, в целях приведения учета рабочего времени в соответствии со ст.75 ТК РК.

Ввести с 01.01.2021 года, суммированный учет рабочего времени за год (в 2021 году с 01.01.2021 года и так далее) в соответствии с п.3 ст.75 ТК РК во всех структурных подразделениях по должностям: врачи, медицинские сестры, лаборантки, санитары, водители и другие сотрудники.

Выплату производить по итогам года (изм. от 20.12.2020 года). В выписных листах ввести пункт о накоплении средство по оплате за суммированный учет рабочего времени.

В исключительных случаях работодатель имеет право производить выплату данных средств по заявлению работника в связи с непредвиденными семейными обстоятельствами( смерть близких родственников, свадьба, рождение детей, болезнь и т.д.).

При увольнении сотрудника оплата за суммированный учет рабочего времени производится вместе с расчетом.

В случае смерти сотрудника оплата за суммированный учет рабочего времени производится близким родственникам или наследникам по закону.

При наличии денежных средств на предприятии, предусматривается премирование членов трудового коллектива к национальным и государственным праздникам, предусмотренным Законом РК «О праздниках» и согласно Положению об условиях выплаты премий и материальной помощи работника КГП «Костанайская областная детская больница».

Размеры дифференцированной оплаты труда устанавливаются за счет экономии денежных средств, согласно приказа МЗ РК №429 от 29.05.15г «Об утверждении Правил поощрения работников организаций здравоохранения участвующих в оказании комплекса мероприятий в рамках ГОБМП» и критерий (индикаторов) оценки деятельности медицинских работников больницы.

Работники, проработавшие в КГП «Костанайская областная детская больница» менее одного года, не вправе претендовать на поощрение в виде премии. Работодатель по своему усмотрению имеет право поощрить работников проработавших и менее года, исходя из производственных успехов. Список лиц на премирование определяется работодателем в соответствии с Положением об условиях выплаты премий и материальной помощи работника КГП «Костанайская областная детская больница».

7.10.За время командировки за работником сохраняется место работы (должность) и заработная плата в соответствии со ст. 127 ТК РК.

Работодатель имеет право в связи с производственной необходимостью направлять сотрудников на мастер классы и семинары в ближнее и дальнее зарубежье за счет дополнительных источников финансирования. При этом заключается договор обучения в котором оговариваются условия оплаты.

Порядок командирования сотрудников оговорен в Приложении 3 к договору.

Работникам, командированным для участия в конференциях, семинарах, мастер-классах, совещаниях и т.д., а также для повышения квалификации, специализации и переподготовки, выплата командировочных расходов осуществляется в соответствии с действующим Положением о служебных командировках.

7.11.Работодатель обязуется выплачивать ежемесячно заработную плату не позднее 10 числа следующего месяца при поступлении бюджетного финансирования.

7.12.При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от производства за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата (ст. 127 ТК РК).

7.13.Врачам и медицинским сестрам (работникам, осуществляющим трудовую деятельность на основании диплома о медицинском образовании ежегодно к отпуску выплачивается единовременная выплата в размере одного должностного оклада.

Квалифицированным работникам, не отнесенным к числу медицинского персонала предприятия, осуществляющим трудовую деятельность на основании диплома о высшем или среднем специальном образовании, ежегодно к отпуску выплачивается единовременная выплата в размере одного должностного оклада.

Санитаркам и прочему персоналу (неквалифицированным работникам), работодателем выплачивается единовременная выплата в размере одного должностного оклада.

Работникам, являющимися внешними совместителями, единовременная выплата за счет бюджета при выходе в очередной оплачиваемый трудовой отпуск не предусмотрена.

7.14.С учетом наличия финансовых средств руководителем предприятия устанавливается установочный оклад для членов коллектива, в пределах фонда оплаты труда.

7.15. Работодатель имеет право в целях поддержания молодых специалистов и специалистов с дефицитными специальностями, и иных сотрудникам, если это вызвано производственной необходимостью оказывать ежемесячную материальную помощь для аренды жилья из дополнительных источников финансирования. Срок выплаты материальной помощи на аренду жильё молодым специалистам установить **1 год** **(протокол №1 от 10 августа 2022 года).**

Сумму материальной помощи определить 18 МРП для неженатых и семей без детей, 22 МРП для семей с детьми. Работодатель может установить иную сумму пособия и принимать решение о возмездной или безвозмездной выплате пособия. Основанием для выплаты материальной помощи является договор между работником и работодателем о работе на предприятии 5 лет, и возмещение выплаченной суммы пропорционально не отработанному периоду или акт работодателя.

7.16.Работодатель однократно выплачивает работникам единовременную компенсационную выплату при увольнении на пенсию в размере 1 МРП за каждый год работы на предприятии но не более размера должностного оклада ( п.6 гл.11 Отраслевого соглашения)

7.17 Профсоюзный комитет производит за счет своих средств единовременную компенсационной выплаты в связи с рождением ребенка (сумма определяется на основании решения профсоюзного комитета) (**протокол №1 от 10 августа 2022 года).**

7.18 Работодатель имеет право в целях укрепления материально технической базы стимулирования более эффективного труда работников и их закрепления на рабочих местах, организовать оказание платных услуг населению на основании Приложения №2 .

«Положение об оказании платных услуг населению»

7.19. С 1 января 2023 года для повышения заработной платы медицинскому персоналу согласно Отраслевому соглашению, заключенному между Министерством Здравоохранения РК, Республиканским общественным объединением «Отраслевой профессиональный союз работников системы здравоохранения, «SENIM», Общественным объединением «Казахстанский отраслевой профессиональный союз работников здравоохранения «AQNIET», Республиканским общественным объединением «Отраслевой профсоюз работников медицины и смежной с ней отраслей «QazMed» и Национальной палатой здравоохранения на 2023-2025 годы применяются поправочные коэффициенты к должностным окладам, установленным согласно Постановлению №1193 сотрудникам предприятия являющихся членами Республиканских общественных объединений отраслевых профессиональных союзов работников здравоохранения для следующих категорий:

* специалисты высшего уровня квалификации (управленческий персонал блока А, основной персонал блока В1, В2) **в размере 3,42 вместо 2,73** установленного постановлением Правительства РК от 31 декабря 2015 года №1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий» (далее – Постановлением №1193);
* специалисты высшего и среднего уровня квалификации (основной персонал блока В3, В4) **в размере 2,34 вместо 2,05** установленного Постановлением №1193.

С 1 января 2023 года для повышения заработной платы персоналу применяются поправочные коэффициенты к должностным окладам, установленные согласно Постановления Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года №1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий» для следующих категорий:

* младшему медицинскому персоналу (сестры хозяйки, санитарки) – **1,45;**
* прочему и педагогическому персоналу – **1,45.**

Для усиления повышения заинтересованности работников в увеличении эффективности труда и качества выполняемых работ установить поправочные коэффициенты к заработной плате сотрудников с 1 января 2023 года согласно *приложения №2* к Положениюпо оплате труда работников Предприятия, разработанного на основании приказа Министра здравоохранения Республики Казахстан от 30 ноября 2020 года №ҚР ДСМ-213/2020 «Об утверждении типовой системы оплаты работников государственных предприятий на праве хозяйственного ведения в области здравоохранения» в пределах установленного фонда оплаты труда, а также за счет экономии средств, предусмотренных Планом развития предприятия.

7.20.Доплату за работу в противоэпидемических мероприятиях в рамках борьбы с коронавирусной инфекцией COVID-19 и риск ее заражения производить с 1 октября 2021 года на основании Постановления Правительства Республики Казахстан от 15.12. 2021 года № 903 « О внесении дополнений в постановление Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года № 1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий», а именно согласно пункта 6 приложения 5 указанного постановления (изменение от 01.2022 года).

7.21.Производить доплату за условия труда младшим медсёстрам по уходу за больными и санитаркам ОАРиТ, за вредные условия труда в размере 20% от БДО согласно приложению 5 ПП РК №1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий» от 31 декабря 2015 года.

7.22. С 01.01.2024 г. производить доплату за вредные условия труда в размере 20% от БДО санитаркам лучевой диагностики.

7.23. До прохождения обучения с обучаемым специалистом заключается Договор обучения, после прохождения обучения за счет средств работодателя работник обязан отработать в данном учреждении, в случае увольнения работника по статьям 49,56,58,60 ТК РК (за исключением статьи 52 п 1,2,24) он обязан произвести возврат денежных средств, согласно Договора обучения:

**Для СМР:**

* стоимость обучения до 100 000 тенге - 1 год;
* стоимость обучения от 100 000 тенге и выше - 3 года.

**Для врачебного персонала 5 лет** (протокол №1 от 10 августа 2022 года)

**8. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА.**

8.1. Трудовая дисциплина обеспечивается работодателем путем создания необходимых организационных и экономических условий для трудового и коллективного труда, методами убеждения, поощрения за добросовестный труд, а также применением дисциплинарных взысканий за совершение работниками дисциплинарных проступков. Стороны обязуются укреплять трудовую дисциплину, воспитывать у работников сознательное отношение к труду, постоянно совершенствовать воспитательную работу в трудовом коллективе.

8.2. Члены коллектива, от имени которых заключен коллективный договор, обязуются соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, Устава и настоящего коллективного договора.

Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом создает необходимые организационные, социально-экономические условия и психологический климат для индивидуального и коллективного труда, сознательного отношения работников к труду.

8.3. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, улучшения качества работы, безупречную работу, новаторство и других достижений в работе, работодатель может премировать одним из видов поощрений:

* объявить благодарность;
* выдать премию;
* наградить ценным подарком;
* наградить грамотой.
* досрочное снятие взыскания

8.4.Дисциплинарное взыскание на работника налагается непосредственно при обнаружении дисциплинарного проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, за исключением случаев, предусмотренных [пунктом 4 статьи 65](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832#sub_id=650400) настоящего Кодекса и другими законами Республики Казахстан.

В случаях, предусмотренных [статьей 176](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832#sub_id=1760000) настоящего Кодекса, дисциплинарные взыскания налагаются не позднее одного месяца со дня вступления в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной.

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.

Рассмотрение вопроса о дисциплинарной ответственности и течение срока наложения дисциплинарного взыскания приостанавливаются 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.

Срок действия дисциплинарного взыскания не может превышать шесть месяцев со дня его применения, за исключением расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом.

Работодатель, наложивший на работника дисциплинарное взыскание, вправе снять его досрочно путем издания акта работодателя.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель обязан затребовать от работника объяснение в письменной форме (на бумажном носителе или в форме электронного документа, удостоверенного посредством электронной цифровой подписи) либо в электронном виде с обеспечением авторизации, идентификации работника.

Требование о представлении объяснения по факту совершенного дисциплинарного проступка оформляется в письменной форме (на бумажном носителе или в форме электронного документа, удостоверенного посредством электронной цифровой подписи) и вручается работнику лично или посредством курьерской почтовой связи, почтовой связи, факсимильной связи, электронной почты и иных [информационно-коммуникационных технологий](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=33885902#sub_id=10028) с подтверждением получения требования работодателя.

В случае уклонения или отказа работника от получения требования представителем работодателя составляется соответствующий акт.

Если работником не представлено объяснение по истечении двух рабочих дней с даты получения требования или составления акта об уклонении или отказе от получения требования, то представителем работодателя составляется соответствующий акт.

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

За каждый дисциплинарный проступок к работнику может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

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.

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.

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](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832#sub_id=10181) о его вручении в течение трех рабочих дней со дня издания акта работодателя.

8.5 Непосредственным руководителям работника по доверенности главного врача предоставляется право отбирать объяснения от работника, отстранять от работы и направлять на медицинское освидетельствование. Ст.65 ТК РК

8.6. Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров по заявлению работника и после регистрации заявления стороны обязуются в соответствии со ст.159 ТК РК создать согласительную комиссию из равного числа представителей сторон. В состав согласительной комиссии обязательно должны входить представители Профкома.

8.7. В соответствии со ст.66 ТК РК, работодатель вправе снять дисциплинарное взыскание досрочно, путем издания соответствующего приказа.

**9. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ.**

9.1 Стороны договорились о возмещении вреда, причиненного работником или Работодателем, в соответствии со ст.ст. 120-123 Трудового кодекса РК.

9.2 Работодатель имеет право заключать договоры о полной материальной ответственности с сотрудниками, деятельность которых связана с хранением и использованием материальных ценностей. (Приложение 5)

9.3 Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, наступает в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан и актами работодателя.

Ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, исключается, если ущерб возник в результате непреодолимой силы либо крайней необходимости, необходимой обороны, а также неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для сохранности имущества, переданного работнику.

Работник обязан возместить прямой действительный ущерб, причиненный работодателю.

Под прямым действительным ущербом 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.

 9.4 Работодатель, в соответствии со ст.115 ТК РК вправе с письменным уведомлением без письменного согласия работника произвести удержание из заработной платы, в размере не более 50% от причитающейся заработной платы, в следующих случаях:

1. для погашения неизрасходованных и своевременно не возвращенных денежных сумм, выданных в связи с командировкой, а также в случае непредоставления подтверждающих расходы документов, связанных с командировкой;
2. в случаях, предусматривающих возмещение работодателю затрат, связанных с обучением работника, при наличии договора обучения, пропорционально недоработанному сроку отработки при досрочном расторжении трудового договора;
3. для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
4. в случаях перенесения или отзыва работника из ежегодного оплачиваемого трудового отпуска, за исключением [пункта 3 статьи 95](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832#sub_id=950300) настоящего Кодекса;
5. в иных случаях при наличии письменного согласия работника.

В соответствии с п.3 ст.115 ТК РК при удержании из заработной платы по нескольким исполнительным листам, а также в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан и настоящей статьей Кодекса, размер ежемесячного удержания не может превышать пятьдесят процентов причитающейся работнику заработной платы.

9.5 Работодатель имеет право устанавливать сумму ежемесячного удержания из заработной платы менее 50 %, в зависимости от материального положения работника.

**10. ГАРАНТИИ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ**

**ЗНАНИЙ И НАВЫКОВ.**

10.1 Администрация больницы оказывает содействие работникам по повышению квалификации, предоставляет им возможность проходить обучение на циклах усовершенствования профессионального мастерства, специализации с отрывом и без отрыва от производства в плановом порядке

10.2 До прохождения обучения с обучаемым заключается Договор обучения, После прохождения обученияза счет средств работодателя работник обязан отработать в течение 5-х лет в данном учреждении, в случае увольнения работника по ст52( за исключением .п 1,2,24)ст.56,58,60 ТК РК, он обязан произвести возврат денежных средств, согласно Договора обучения.

10.3 Определяя необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд, работодатель руководствуясь потребностями производства, финансовыми и техническими возможностями обеспечивает повышение квалификации и переподготовку с охватом не менее 20% специалистов с учетом затрат на командировочные расходы в рамках ГОБМП.

10.4 Работодатель 1 раз в течение 5 лет оплачивает работнику повышение квалификации в количестве 108 часов среднему медицинскому персоналу и 216 часов врачам, дающее право на получение «Сертификата для осуществления медицинской деятельности и допуска к клинической практике по специальности». (Приказ № 404 МЗиСР РК от 28.05.2015г. «Правила оценки профессиональной подготовленности и подтверждения соответствия квалификации специалистов в области здравоохранения»).

 10.5 Работникам, обучающимся в организациях образования, предоставляются учебные отпуска для подготовки и сдачи зачетов и экзаменов, выполнения лабораторных работ, подготовки и защиты дипломной работы (проекта), для прохождения программ [подготовки военно-обученного резерва](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31130640#sub_id=120000). Оплата учебного отпуска определяется соглашениями, трудовым договорами, договором обучения.

10.6 Работодатель за счет своих средств проводит курсовое обучение автоклаверов по сдаче технического минимума.(п\п1 п.4 ст.79 Закона РК « О гражданской защите»,ст.284 параграф 2Приказа Министра по инвестициям и развитию РК от 20.12.2014 года №358 « Правила обеспечения промышленной безопасности при эксплуатации оборудования работающего под давлением»,ст.251 Приказа И.О. Министра национальной экономики РК от 24.02.2015г.№» Санитарные правила», «Санитарные правила в объектам здравоохранения».

10.7 Работодатель имеет право в случае производственной необходимости производить обучение сотрудников за счет средств предприятия без заключения договора на обучения, без обязательной отработки и возмещения потраченных предприятием средств на обучение. Данный пункт не распространяется на необходимое для сотрудников обучение согласно нормативных документов и переучивания на другие специальности.

11. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется обеспечить приоритет сохранения жизни и здоровья работников.

11.1. Ведет учет и анализ производственного травматизма, аварий на производственных объектах и профзаболеваний в учреждении, совместно с профкомом разрабатывает и контролирует выполнение мероприятий по их предупреждению.

11.2. Обеспечивает в соответствии с установленными нормами, санитарной одеждой, спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, контролирует правильное их использование, обеспечивает их ремонт, стирку, так же обеспечивает бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов основным работникам больницы, занятых на работах с вредными условиями труда, согласно Приказа министерства здравоохранения и социальной защиты РК № 762 от 29.09.2015г.

11.3. Работодатель обязан проводить за счет собственных средств обязательные, периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры и предсменное медицинское освидетельствование работников в случаях, предусмотренных соглашением, коллективным договором, [законодательством](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=34464437#sub_id=860000) Республики Казахстан, а также при переводе на другую работу с изменениями условий труда либо появлении признаков профессионального заболевания. п.17 ст.185 ТК РК направлять работников вредных производственных профессий, согласно списка на профилактический медицинский осмотр, один раз в течение года (и периодические медицинские осмотры ст. пп.17п.1ст. 182 ТК РК);

Перечень вредных производственных, профессий, при которых проводятся обязательные медицинские осмотры, а также порядок их проведения и периодичность проведения устанавливается государственным органом в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения по согласованию с уполномоченным органом (п.4 ст.155 Кодекса РК «О здоровье и системе здравоохранения»).

Работодатель за счет собственных средств обязан организовывать проведение периодических медицинских осмотров и обследований работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном [законодательством](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=34464437#sub_id=860000) Республики Казахстан.

Работники, занятые на работах, связанных с повышенной опасностью, машинами и механизмами, должны проходить предсменное медицинское освидетельствование. Список профессий, требующих предсменного медицинского освидетельствования, определяется уполномоченным органом в области здравоохранения (ст.185 ТК РК)

Работодатель имеет право за счёт собственных средств направлять всех работников КГП «КОДБ» на профилактический медицинский осмотр, один раз в течение года (протокол №1 от 10 августа 2022 года).

Работодатель не имеет право допускать к работе работников не прошедших обязательный медицинский осмотр.

11.4. Работники, чьи должности перечислены в Приказе и.о. Министра национальной экономики Республики Казахстан № 128 от 24.02.2015г. «Правила проведения обязательных медицинских осмотров» обязаны, дважды в год пройти профилактический медицинский осмотр.

11.5. Работник обязан сообщать работодателю об установлении инвалидности или ином ухудшении состояния здоровья, препятствующем продолжению трудовых обязанностей п.5 ст.

11.6. Стороны обязуются соблюдать правила охраны труда и техники безопасности.

11.7. Работодатель обязуется в обеспечении работникам здоровых и безопасных условий труда в соответствии с требованиями Закона РК «Трудового кодекса РК», предусматривать в смете расходов учреждения затраты на мероприятия по охране труда, в том числе средств защиты, спецодежду в соответствии с перечнем профессий (должностей).

11.8 Работник обязан при болезни

* уведомить работодателя (любым способом) в течении суток, о своей нетрудоспособности (болезни). Основанием для выплаты пособия по нетрудоспособности является лист нетрудоспособности (п.2 с.133 ТК РК ).

*Примечание (* Справки не дающие право на освобождение от работы, не могут быть основанием невыхода на работу в течении всего рабочего дня, данный день не подлежит оплате)

* при выходе на работу после окончания нетрудоспособности обязан в первый день представить больничный лист;
* при нахождении на больничном листе во время отпуска работник обязан уведомить работодателя не менее чем за три дня до окончания отпуска ,что больничный лист к моменту выхода на работу, не будет закрыт.

11.9.Работадатель не имеет право допускать к работе, работника не представившего лист нетрудоспособности, т.к. нет документа уполномоченным органа здравоохранения о том что работник по состоянию здоровья может быть допущен к работе. В случае позднего представления листа нетрудоспособности составляется Акт представления больничного листа. В котором определяется законность, пропуска времени сдачи листа нетрудоспособности.

11.10 В целях недопущения нарушения трудового законодательства в отношении беременных женщин, обязать данных сотрудников письменно уведомлять работодателя о беременности с представлением справки ВТК. В случае не уведомления работодателя он не несет ответственности за возникшие последствия.

**12. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

12.1. Профсоюзный комитет действует на основании Закона РК «О профессиональных союзах», Трудового кодекса РК, Устава Костанайской областной организации профсоюза работников здравоохранения и других законодательных актов.

12.2. Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых споров, члены Профкома входят в состав согласительной комиссии.

12.3. Для осуществления уставной деятельности профсоюзной организации Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ей всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

12.4. Установление условий труда и заработной платы, применение законодательства о труде осуществляется с участием Профсоюзного комитета.

12.5. Работодатель предоставляет Профкому в бесплатное пользование необходимое для его деятельности помещение, оборудование, городским и внутренним телефоном.

 Хозяйственное содержание является обязанностью Работодателя.

12.6. Работодатель через бухгалтерию ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников - членов профсоюза в размере 1 процента.

12.7. Работники, являющиеся выборными членами профсоюзного комитета, а также председатель профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию и уволены с работы по инициативе работодателя согласно ст. 52 ТК РК, за исключением пп.1 п.1, без учета мотивированного мнения профсоюзного союза, членами которого они являются (статья п. 3 ст. 26, пп.7 п. 1 ст. 27 Закона РК «О профессиональных союзах»).

Порядок получения учета мотивированного мнения органа профессионального союза в отношении выборных членов профсоюзного комитета, а также председателя профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы определяется Уставом профсоюзов РК

12.8. Профсоюзный комитет осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства.

12.9. Профсоюзный комитет не менее 1 раза в год на общих профсоюзных собраниях или конференциях отчитывается перед членами профсоюза о проводимой работе по соблюдению законодательства о труде, настоящего коллективного договора.

**12.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

* 1. Профсоюзная организация совместно с администрацией больницы организовывать чествование сотрудников достигших пятидесятилетнего и пенсионного возраста.
	2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.
	3. Профком, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых администрацией; заслушивает на своих заседаниях администрацию о ходе выполнения положений договора.
	4. Требования трудового коллектива или профсоюза по вопросам установления новых и изменения существующих социально-экономических условий труда и быта, заключение по исполнению коллективного договора в письменном виде направляются администрации (протокол, письменные заявления), которые должны быть рассмотрены в 3-х дневные сроки со дня их получения. Требования трудового коллектива отклоненные или удовлетворенные частично рассматриваются примирительной комиссией. Ни одна из сторон не вправе уклоняться от участия в примирительной процедуре.
	5. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства Работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора не прибегать к локаутам (массовым увольнениям).

* 1. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.
	2. Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре
	3. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.
	4. В части, не предусмотренной коллективным договором, стороны руководствуются действующим трудовым законодательством и иными нормативными актами.
	5. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует до принятия нового коллективного договора, который может быть принят по инициативе одной из сторон после проведения переговоров. В переходный период и период проведений переговоров по новому коллективному договору действует прежний коллективный договор. В период действия коллективного договора в него могут вноситься дополнения и изменения по согласию сторон. Кроме этого могут вноситься дополнительные соглашения к нему в случаях внесения изменения в нормативные правовые акты Республики Казахстан, а также изменений условий труда аналогично по согласованию сторон. Положения нового коллективного договора не распространяются на период действия предыдущего коллективного договора.
	6. Договор составлен на государственном и русском языке(языке межнационального общения) в 2-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один экземпляр у работодателя, второй – у уполномоченного лица.
	7. В настоящий коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения, осуществляемые в том же порядке, что и при его разработке.

Приложения к коллективному договору

1. Положения о дополнительных отпусках сотрудников.
2. Положения об оказании платных услуг.

**Приложение № 1**

|  |  |
| --- | --- |
| **СОГЛАСОВАНО****Председатель ПК** **КГП «Костанайская областная** **детская больница»** **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Алипов А.Б.**  **23.05.2023год**  |  **УТВЕРЖДАЮ** **И.о. Главного врача** **КГП «Костанайская областная** **детская больница»** **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ержанов Н.А.****23.05.2023год**  |

**СПИСОК**

**продолжительности отпусков работников**

**КГП « Костанайская областная детская больница»**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Должность** | **Основной** | **Дополнительный** | **Итого** |
| 1 | Главный врач | 24+6 | 6 | 36 |
| 2 | Зам. главного врача по медиц.части | 24+6 | 6 | 36 |
| 3 | Зам. главного врача по ОМР, зам. главного врача по внутреннему аудиту  | 24+6 | 6 | 36 |
| 4 | Главная медсестра  | 24+6 |  | 30 |
| 5 | Главная медсестра ( при наличии дежурств по специальности) | 24+6 | 6 | 36 |
| 6 | Врач эксперт | 24+6 | 6 | 36 |
| 7 | Врач эпидемиолог | 24+6 | 6 | 36 |
| 8 | Зам главного врача по АХЧ | 24+6 |  | 30 |
| 9 | Главный бухгалтер | 24+6 |  | 30 |
| 10 | Зам. главного врача по экономич. вопросам | 24+6 |  | 30 |
| 11 | Медсестра по инфекционному контролю | 24+6 |  | 30 |
| 12 | Заведующая АРП | 24+6 |  | 30 |
| 13 | Регистратор информац. стола | 24+6 |  | 30 |
| 14 | Медицинский регистратор справочного | 24+6 |  | 30 |
| 15 | Экономист | 24+6 |  | 30 |
| 16 | Бухгалтер | 24+6 |  | 30 |
| 17 | Кассир | 24+6 |  | 30 |
| 18 | Начальник отдела кадров | 24+6 |  | 30 |
| 19 | Инспектор отдела кадров | 24+6 |  | 30 |
| 20 | Секретарь-машинистка | 24+6 |  | 30 |
| 21 | Юрисконсульт | 24+6 |  | 30 |
| 22 | Переводчик казахского языка | 24+6 |  | 30 |
| 23 | Инженер по обслуживанию вычислительной техники | 24+6 |  | 30 |
| 24 | Агент по снабжению | 24+6 |  | 30 |
| 25 | Логопед | 24+6 |  | 30 |
| 26 | Воспитатель | 24+6 |  | 30 |
| 27 | Дезинфектор | 24+6 |  | 30 |
| 28 | Водитель | 24+6 |  | 30 |
| 29 | Зав складом | 24+6 |  | 30 |
| 30 | Слесарь по обслуживанию кислородных баллонов | 24+6 |  | 30 |
| 31 | Слесарь-сантехник | 24+6 |  | 30 |
| 32 | Сторож | 24+6 |  | 30 |
| 33 | Лифтер | 24+6 |  | 30 |
| 34 | Техник по обслуживанию медицинской техники | 24+6 |  | 30 |
| 35 | Электромонтер по обслуживанию электрооборудования | 24+6 |  | 30 |
| 36 | Плотник столяр | 24+6 |  | 30 |
| 37 | Дворник | 24+6 |  | 30 |
| 38 | Инженер по охране труда и технике безопасности | 24+6 |  | 30 |
| 39 | Подсобный рабочий | 24+6 |  | 30 |
| 40 | Уборщица служебных помещений | 24+6 |  | 30 |
| **Хирургическое отделения** |
| 41 | **Заведующий хирургическим отделением** | 24+6 | 6 | 36 |
| 42 | Врач хирург | 24+6 | 6 | 36 |
| 43 | Врач уролог | 24+6 | 6 | 36 |
| 44 | Врач эндоскопист | 24+6 | 6 | 36 |
| 45 | Старшая медсестра | 24+6 | 6 | 36 |
| 46 | Медсестра | 24+6 |  | 30 |
| 47 | Сестра -хозяйка | 24+6 |  | 30 |
| 48 | Санитарка | 24+6 |  | 30 |
| **Травматологического отделение** |
| 49 | **Заведующий травматологическим отделением** | 24+6 | 6 | 36 |
| 50 | Врач травматолог-ортопед | 24+6 | 6 | 36 |
| 51 | Врач травматолог камбустиолог | 24+6 | 6 | 36 |
| 52 | Врач нейрохирург | 24+6 | 6 | 36 |
| 53 | Старшая медсестра | 24+6 | 6 | 36 |
| 54 | Медсестра | 24+6 |  | 30 |
| 55 | Сестра-хозяйка | 24+6 |  | 30 |
| 56 | Санитарка | 24+6 |  | 30 |
| **Травматологический пункт** |
| 57 | Врач травматолог | 24+6 | 6 | 36 |
| 58 | Врач реаниматолог экстренной службы | 24+6 | 12 | 42 |
| 59 | Медсестра анестезистка (при исполнении по приказу обязанности аннестезистки) | 24+6 | 12 | 42 |
| 60 | Медсестра анестезистка | 24+6 | 6 | 36 |
| 61 | Медсестра операционная(при исполнении по приказу обязанности анестезистки) | 24+6 | 12 | 42 |
| 62 | Медсестра операционная | 24+6 | 6 | 36 |
| 63 | Санитарка | 24+6 |  | 30 |
| **Педиатрия** |
| 64 | **Заведующий педиатрическим отделением** | 24+6 | 6 | 36 |
| 65 | Врач педиатр | 24+6 | 6 | 36 |
| 66 | Старшая медсестра | 24+6 | 6 | 36 |
| 67 | Медсестра | 24+6 |  | 30 |
| 68 | Сестра -хозяйка | 24+6 |  | 30 |
| 69 | Санитарка | 24+6 |  | 30 |
| **Отделения анестезиологии и реанимации** |
| 70 | Заведующий отделения анестезиологии и реанимации | 24+6 | 12 | 42 |
| 71 | Врач анестезиолог-реаниматолог | 24+6 | 12 | 42 |
| 72 | Старшая медсестра(при исполнении по приказу обязанности анестезистки) | 24+6 | 12 | 42 |
| 73 | Старшая медсестра | 24+6 | 6 | 36 |
| 74 | Медсестра | 24+6 | 12 | 42 |
| 75 | Сестра-хозяйка | 24+6 |  | 30 |
| 76 | Младшая медсестра по уходу за больными | 24+6 |  | 30 |
| **Отделение патологии новорожденных** |
| 77 | **Заведующая отделением патологии новорожденных** | 24+6 | 6 | 36 |
| 78 | Врач-педиатр-неонатолог | 24+6 | 6 | 36 |
| 79 | Старшая медсестра | 24+6 | 6 | 36 |
| 80 | Медсестра | 24+6 |  | 30 |
| 81 | Сестра-хозяйка | 24+6 |  | 30 |
| 82 | Санитарка | 24+6 |  | 30 |
| 83 | Медсестра молочной кухни | 24+6 | 6 | 36 |
| 84 | Санитарка молочной кухни | 24+6 | 6 | 36 |
| **Отделение недоношенных новорожденных** |
| 85 | **Заведующая отделения недоношенных новорожденных** | 24+6 | 6 | 36 |
| 86 | Врач педиатр неонатолог | 24+6 | 6 | 36 |
| 87 | Старшая медсестра | 24+6 | 6 | 36 |
| 88 |  медсестра | 24+6 |  | 30 |
| 89 | Сестра-хозяйка | 24+6 |  | 30 |
| 90 | санитарка | 24+6 |  | 30 |
| **Неврологическое отделение** |
| 91 | **Заведующая неврологическим отделением** | 24+6 | 12 | 42 |
| 92 | Врач невропатолог | 24+6 | 12 | 42 |
| 93 | Старшая медсестра | 24+6 | 6 | 36 |
| 94 | Медсестра | 24+6 |  | 30 |
| 95 | Сестра-хозяйка | 24+6 |  | 30 |
| 96 | Санитарка | 24+6 |  | 30 |
| 97 | Санитарка -буфетчица | 24+6 |  | 30 |
| **ЛОР отделение** |
| 98 | Заведующая ЛОР отделения | 24+6 | 6 | 36 |
| 99 | Врач отоларинголог | 24+6 | 6 | 36 |
| 100 | Старшая медсестра | 24+6 | 6 | 36 |
| 101 | Медсестра | 24+6 |  | 30 |
| 102 | Сестра-хозяйка | 24+6 |  | 30 |
| 103 | Санитарка | 24+6 |  | 30 |
| **Приемное отделение** |
| 104 | **Заведующая приемным отделением** | 24+6 | 6 | 36 |
| 105 | Старшая медсестра | 24+6 | 6 | 36 |
| 106 | Медсестра приемного отделения | 24+6 |  | 30 |
| 107 | Медсестра по порталу госпитализации | 24+6 |  | 30 |
| 108 | Сестра хозяйка | 24+6 |  | 30 |
| 109 | Санитарка | 24+6 |  | 30 |
| **Поликлиника** |
| 110 | Врач кабинета УЗИ | 24+6 | 10 | 40 |
| 111 | Врач кабинета ЭКГ | 24+6 | 6 | 36 |
| 112 | Врач эндокринолог | 24+6 | 6 | 36 |
| 113 | Врач педиатр | 24+6 | 6 | 36 |
| 114 | Врач отоларинголог | 24+6 | 6 | 36 |
| 115 | Врач гематолог | 24+6 | 6 | 36 |
| 116 | Врач невропатолог | 24+6 | 6 | 36 |
| 117 | Врач травматолог | 24+6 | 6 | 36 |
| 118 | Врач хирург | 24+6 | 6 | 36 |
| 119 | Врач кардиолог | 24+6 | 6 | 36 |
| 120 | Врач кабинета функциональной диагностики | 24+6 | 6 | 36 |
| 121 | Врач офтальмолог | 24+6 | 6 | 36 |
| 122 | Врач нефролог | 24+6 | 6 | 36 |
| 123 | Врач аллерголог | 24+6 | 6 | 36 |
| 124 | Медсестра каб. УЗИ | 24+6 | 10 | 40 |
| 125 | Медсестра каб ЭКГ | 24+6 | 6 | 36 |
| 126 | Медсестра врачебных кабинетов | 24+6 |  | 30 |
| 127 | Медсестра ФГДС | 24+6 |  | 30 |
| 128 | Медрегистратор поликлиники | 24+6 |  | 30 |
| 129 | Санитарка поликлиники | 24+6 |  | 30 |
| 130 | Сестра хозяйка поликлиники | 24+6 |  | 30 |
| **Отделение физиотерапии** |
| 131 | **Врач физиотерапевт** | 24+6 | 6 | 36 |
| 132 | Старшая медсестра | 24+6 | 6 | 36 |
| 133 | Медсестра по физиотерапии | 24+6 | 6 | 36 |
| 134 | Медсестра по массажу | 24+6 |  | 30 |
| 135 | Санитарка | 24+6 |  | 30 |
| **КДЛ** |
| 136 | Заведующая КДЛ | 24+6 | 6 | 36 |
| 137 | Врач лаборант | 24+6 | 6 | 36 |
| 138 | Старший лаборант | 24+6 | 6 | 36 |
| 139 | Лаборант | 24+6 |  | 30 |
| 140 | Фельдшер лаборант | 24+6 |  | 30 |
| 141 | Санитарка КДЛ | 24+6 |  | 30 |
| **ОМО** |
| 142 | Медицинский статистик | 24+6 |  | 30 |
| 143 | Фельдшер | 24+6 |  | 30 |
| 144 | Медицинский регистратор медицинского архива | 24+6 |  | 30 |
| 145 | Медицинская сестра Центров укрепления здоровья | 24+6 |  | 30 |
| **ЦСО** |
| 146 | Старшая медсестра ЦСО | 24+6 | 6 | 36 |
| 147 | Медсестра ЦСО | 24+6 |  | 30 |
| 148 | Санитарка-автоклавов | 24+6 |  | 30 |
| 149  | Санитарка ЦСО | 24+6 |  | 30 |
| **Кабинет трансфузиологии** |
| 150 | Врач | 24+6 | 6 | 36 |
| 151 | Медсестра | 24+6 | 6 | 36 |
| 152 | Санитарка | 24+6 |  | 30 |
| **Рентген отделения** |
| 153 | Врач-рентгенолог | 24+6 | 12 | 42 |
| 154 | Рентген-лаборант | 24+6 | 12 | 42 |
| 155 | Санитарка (при работе на рентген установке 50% рабочего дня) | 24+6 | 12 | 42 |
| 156 | Санитарка | 24+6 | 6 | 36 |
| **Опер блок** |
| 157 | Старшая медсестра опер блока | 24+6 | 6 | 36 |
| 158 | Медсестра | 24+6 |  | 30 |
| 159 | Сестра-хозяйка | 24+6 |  |  |
| 160 | Санитарка | 24+6 |  | 30 |
| **Прачка** |
| 161 | Зав. прачечной | 24+6 |  | 30 |
| 162 | Машинист по стирке белья | 24+6 |  | 30 |
| 163 | Машинист по стирке белья (сушильщица) | 24+6 |  | 30 |
| 164 | Сортировщица | 24+6 |  | 30 |
| **Пищеблок** |
| 165 | Диетсестра | 24+6 |  | 30 |
| 166 | Повар | 24+6 |  | 30 |
| 167 | Кухонная рабочая | 24+6 |  | 30 |
| 168 | Зав.пищевым складом | 24+6 |  | 30 |
|  **Инфекционное отделение** |
| 169 | Заведующая отделением | 24+6 | 6 | 36 |
| 170 | Врач-инфекционист | 24+6 | 6 | 36 |
| 171 | Врач-педиатр для оказания круглосуточной экстренной помощи | 24+6 | 6 | 36 |
| 172 | Старшая медицинская сестра | 24+6 | 6 | 36 |
| 173 | Медсестра процедурного кабинета | 24+6 | 6 | 36 |
| 174 | Медсестра палатная | 24+6 | 6 | 36 |
| 175 | Медсестра для оказания круглосуточной экстренной помощи | 24+6 | 6 | 36 |
| 176 | Сестра-хозяйка | 24+6 | 6 | 36 |
| 177 | Санитарка палатная | 24+6 | 6 | 36 |
| 178 | Санитарка процедурного кабинета | 24+6 | 6 | 36 |
| 179 | Санитарка ваннщица | 24+6 | 6 | 36 |
| 180 | Гардеробщик, занятый в гардеробной для больных | 24+6 | 6 | 36 |
| 181 | Уборщица санузлов | 24+6 | 6 | 36 |
| **Отделение восстановительного лечения и реабилитации для детей с органическими поражением центральной нервной системы на 30 коек** |
| 182 | Заведующая отделением | 24+6 | 6 | 36 |
| 183 | Врач-педиатр | 24+6 | 6 | 36 |
| 184 | Врач-невропатолог | 24+6 | 12 | 42 |
| 185 | Врач-реабилитолог | 24+6 | 6 | 36 |
| 186 | Врач функциональной диагностики | 24+6 | 6 | 36 |
| 187 | Врач иглорефлексотерапевт | 24+6 | 6 | 36 |
| 188 | Врач по лечебной физкультуре | 24+6 | 6 | 36 |
| 189 | Старшая медицинская сестра | 24+6 | 6 | 36 |
| 190 | Медсестра палатная | 24+6 |  | 30 |
| 191 | Медсестра изолятора | 24+6 | 6 | 36 |
| 192 | Медсестра по физиотерапии | 24+6 | 6 | 36 |
| 193 | Медсестра кабинета массажа | 24+6 |  | 30 |
| 194 | Сестра - хозяйка | 24+6 |  | 30 |
| 195 | Санитарка палатная | 24+6 |  | 30 |
| 196 | Санитарка для транспортировки и сопровождения больных | 24+6 |  | 30 |
| 197 | Санитарка изолятора | 24+6 | 6 | 36 |
| 198 | Санитарка ванщица | 24+6 |  | 30 |
| 199 | Санитарка для зала ЛФК и бассейна | 24+6 |  | 30 |
| 200 | Санитарка -буфетчица | 24+6 |  | 30 |
| 201 | Инструктор по плаванию | 24+6 |  | 30 |
| 202 | Инструктор ЛФК | 24+6 |  | 30 |
| 203 | Воспитатель | 24+6 |  | 30 |
| 204 | Педагог кабинета Монтессори | 24+6 |  | 30 |
| 205 | Музыкальный руководитель | 24+6 |  | 30 |
| 206 | Логопед | 24+6 |  | 30 |
| 207 | Дефектолог | 24+6 |  | 30 |
| 208 | Психолог | 24+6 |  | 30 |
| 209 | Социальный педагог | 24+6 |  | 30 |
| 210 | Инструктор по трудотерапии | 24+6 |  | 30 |