



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
КОММУНАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
ПРЕДПРИЯТИЯ « ЖИТИКАРИНСКАЯ
ЦЕНТРАЛЬНАЯ РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА»
На 2019-2021 г.г.**

Қостанай облысы әкімдігінің еңбек
инспекциясы жөніндегі
басқармасында 20 ____ ж. « ____ »
№ ____ тіркелген
Зарегистрирован в Управлении по инспекции
труда акимата Костанайской области под
№ 223 от « 20 » 02 2019 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
КОММУНАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
ПРЕДПРИЯТИЯ «ЖИТИКАРИНСКАЯ ЦЕНТРАЛЬНАЯ РАЙОННАЯ
БОЛЬНИЦА»
на 2019-2021г.г.**

Утвержден на профсоюзной конференции
Работников КГП «Житикаринская ЦРБ»
« 3 » января 2019 года

Работодатель:
Главный врач
КГП «Житикаринская ЦРБ»
Управления здравоохранения
Акимата Костанайской области
Д.Б. Эстияров
(подпись)
«3» января 2019 года

Представитель работников,
являющихся членами
профсоюза
Председатель профсоюзного
комитета
(подпись) С.С.Калмурзина
«3» января 2019 года



Раздел 1

Общие положения

1. Сторонами настоящего коллективного договора (*далее по тексту Договор*) являются работодатель – главный врач Коммунального Государственного Предприятия «Житикаринская центральная районная больница» Управления здравоохранения акимата Костанайской области Эстияров Досбол Базарбаевич (*далее по тексту Работодатель*) - работники (*далее по тексту Работники*) Коммунального Государственного Предприятия «Житикаринская центральная районная больница» Управления здравоохранения акимата Костанайской области (*далее по тексту Предприятие*), являющиеся членами профессионального союза, в лице Председателя профессионального союза Предприятия Калмурзина Сания Серекбаевна (*далее по тексту Профком*).

2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V, Кодексом Республики Казахстан от 18 сентября 2009 года № 193-IV «О здоровье народа и системе здравоохранения», Законом Республики Казахстан от 27 июня 2014 года № 211-V «О профессиональных союзах», Отраслевым соглашением между Министерством здравоохранения Республики Казахстан, РОО «Отраслевой профессиональный союз работников системы здравоохранения «SENIM» и ОИП и ЮЛ «Национальная палата здравоохранения» на 2018 - 2019 годы, а также другими нормативно-правовыми актами, действующими на территории Республики Казахстан.

Настоящий коллективный договор (*далее Договор*) является локальным правовым актом Предприятия, который наряду с действующим законодательством Республики Казахстан (*далее РК*) регулирует трудовые и социально-экономические отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон и в целях создания благоприятных условий деятельности Предприятия, повышения жизненного уровня работников, обеспечения трудового законодательства Республики Казахстан, иных актов, содержащих нормы трудового права, отраслевого тарифного соглашения и настоящего Договора.

Стороны признают обязательность исполнений условий настоящего Договора, который распространяется на работников Предприятия, состоящих на учете в профсоюзной организации Предприятия и работников, присоединившихся к настоящему Договору на основании письменного заявления.

3. Работники Предприятия, не являющиеся членами профсоюза, могут присоединиться к Договору на основании письменного заявления в адрес Профкома. Условия присоединения к Договору определяет Профком.

4. Коллективный договор вступает в силу с даты подписания и действует до принятого нового Коллективного договора или внесения изменений и дополнений по взаимной договоренности двух сторон.

5. Действие настоящего Договора распространяется в полном объеме на все структурные подразделения Предприятия, включая филиалы и иные

обособленные структурные подразделения, а также на все категории работников Предприятия.

6. Работодатель и Профком обязуются неукоснительно соблюдать условия настоящего Договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации, добиваться взаимопонимания, все спорные вопросы решать путем ведения переговоров и консультаций.

7. Все приложения к настоящему Договору являются его неотъемлемой частью и имеют равную с ним юридическую силу.

8. Стороны считают, что работники должны иметь все права и льготы, в соответствии с Трудовым кодексом и другими нормативно-правовыми актами, а также могут пользоваться условиями Отраслевого соглашения между Министерством здравоохранения Республики Казахстан, РОО «Отраслевой профессиональный союз работников системы здравоохранения «SENIM» и ОИП и ЮЛ «Национальная палата здравоохранения» на 2018 - 2019 годы, кроме случаев сокращения объема производства и забастовок.

9. Любая из сторон, подписавших настоящий Договор, вправе вносить на комиссию по осуществлению контроля над ходом выполнения настоящего Договора предложения об изменениях и дополнениях, которые не создают препятствий для выполнения уже принятых сторонами обязательств. Окончательное решение принимается совместным постановлением администрации и Профкома.

10. Выполнение Коллективного договора рассматривается на конференции не реже 1 (одного) раза в год.

11. Работодатель и Профком обязуются соблюдать условия и выполнять положения данного Договора.

12. Работодатель и Работники Предприятия, по вине которых нарушаются или не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим Договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством РК.

13. Стороны обязуются довести до сведения каждого Работника текст настоящего Договора в месячный срок со дня подписания.

14. Интересы Работников в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений перед Работодателем могут представлять представители Профкома или представители коллектива.

15. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы Предприятия, повышения уровня жизни Работников **Работодатель обязан:**

- соблюдать права и охраняемые законом интересы работников;
- добиваться стабильного финансового положения Предприятия;
- обеспечивать Работникам все предусмотренные законодательством и настоящим Договором правовые социальные гарантии;
- рассматривать обращения Работников в срок до одного месяца, а при разрешении вопросов, не требующих дополнительного изучения и проверки – в срок не более 15 дней и предоставить ответ заявителю в устной или письменной форме;

- не допускать экономически и социального необоснованного сокращения рабочих мест. Все вопросы, связанные с высвобождением работников вследствие ликвидации Предприятия, сокращения объемов производства, предварительно согласовать с Профкомом;
- обеспечивать равную оплату труда за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату и обязательные пенсионные отчисления работников в накопительный пенсионный фонд;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- создать безопасные условия труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для выполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать обучение Работников и повышение квалификации работающего персонала, за пределами Предприятия;
- реализовать обязательное социальное страхование Работников;
- при принятии решений по социально-трудовым вопросам Работодатель предварительно согласовывает их с Профкомом и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией;
- не препятствовать удержанию с заработной платы Работников профсоюзных взносов через бухгалтерию Предприятия на расчетный счет комитета профсоюза работников в полной сумме не позднее 10-ти дней после выдачи заработной платы. Взимание профсоюзных взносов через бухгалтерию с вновь принятых на работу членов профсоюза производится на основании их личных письменных заявлений.
- способствовать созданию необходимых условий для свободной деятельности представителей профсоюза и соблюдать их права (Закон РК «О профессиональных союзах», Конвенция Международной организации труда № 153 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностям»).
- избегать дискриминационной политики и гарантировать сотрудникам равные права и возможности в оплате труда;
- содействовать в проведении культурно-массовой и спортивной работы, создавать условия для ведения работниками здорового образа жизни;
- соблюдать требования о материальной ответственности в соответствии с главой 10 Трудового Кодекса Республики Казахстан (**Приложение № 6 к Коллективному договору**).

16. В целях защиты социально-трудовых прав и профсоюзных интересов работников в рамках настоящего Коллективного договора **Профком обязан:**

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

транспортных средствах, доставляющих на работу и обратно, соблюдением администрацией законодательных и иных нормативных актов;

- осуществлять постоянный контроль над исполнением данного Коллективного договора, вносить представления администрации об устранении нарушений условий Договора;
- информировать членов профсоюза о результатах контроля за ходом выполнения коллективного договора;
- принимать участие в реформировании оплаты труда работников;
- содействовать укреплению трудовой дисциплины в организации;
- принимать участие в организации и проведении спортивных и культурно-массовых мероприятий;
- содействовать в приобретении путевок на санаторно-курортное лечение особо нуждающимся работникам в санаторно-курортном лечении по результатам профессиональных осмотров.

17. В целях защиты социально-трудовых прав и профсоюзных интересов работников в рамках настоящего Коллективного договора **Работники Предприятия обязаны:**

- способствовать осуществлению производственных задач, повышению эффективности деятельности предприятия, улучшению качества выполняемых работ и услуг;
- соблюдать нормы поведения и Правила внутреннего трудового распорядка, в том числе продолжительность рабочего времени;
- содержать свое рабочее место, оборудование и инструменты в чистоте, а так же оборудование и инструменты содержать в полной сохранности, неукоснительно соблюдать правила охраны труда и пожарной безопасности;
- повышать свой профессиональный и культурный уровень;
- в весенний, осенний периоды один раз в месяц проводить уборку прилегающей территории больницы;
- содействовать поддержанию должного имиджа Предприятия, активно участвовать в культурно-массовой (в смотрах художественной самодеятельности) и спортивной работе, вести и пропагандировать здоровый образ жизни;
- не использовать в личных целях служебное положение, а так же оборудование, запасные части и комплектующие, расходные материалы;
- соблюдать требования о материальной ответственности в соответствии с главой 10 Трудового Кодекса Республики Казахстан (**Приложение № 6 к Коллективному договору**).

Раздел 2

Трудовые отношения и трудовой договор

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

19. Трудовой договор заключается в письменной форме, не менее чем в двух экземплярах подписывается сторонами. По одному экземпляру трудового договора хранится у работника и работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается в письменной форме, согласно п.1 ст. 33 Трудового Кодекса Республики Казахстан. Содержание трудового договора регламентируется ст. 28 Трудового Кодекса Республики Казахстан.

20. Оформление приема на работу осуществляется в соответствии со ст. 34 Трудового Кодекса Республики Казахстан.

21. Если Работодатель и Профком пришли к соглашению, что заключение с работником трудового договора осуществляется на определенный срок, то данный срок должен составить не менее одного года, кроме случаев, установленных подпунктами 3); 4); 5); 6) ст. 30 Трудового Кодекса Республики Казахстан.

В трудовом договоре может быть установлено условие об испытательном сроке в целях проверки соответствия квалификации работника поручаемой работе. При отсутствии в трудовом договоре этого условия считается, что работник принят на работу без испытательного срока.

Испытательный срок начинается с начала действия трудового договора.

В период испытательного срока на работников распространяются нормы Трудового Кодекса Республики Казахстан, условия трудового, коллективного договоров.

Испытательный срок включается в трудовой стаж работника и не может превышать три месяца.

В испытательный срок не засчитывается период, когда работник фактически отсутствовал на работе.

При приеме на работу испытательный срок не устанавливается для инвалидов.

При отрицательном результате работы работника в период испытательного срока работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор, предупредив его в письменной форме не ранее, чем за пять календарных дней до истечения испытательного срока с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не прошедшим испытательного срока.

Если срок испытания истек, и ни одна из сторон не потребовала расторжения трудового договора, то работник считается прошедшим испытательный срок (согласно статей 36 и 37 ТК РК).

22. При истечении срока трудового договора стороны вправе продлить его на неопределенный или определенный срок не менее одного года. В случае истечения срока действия трудового договора, если ни одна из сторон в течение последнего рабочего дня (смены) письменно не уведомила о прекращении трудовых отношений, он считается продленным на тот же срок, на который был ранее заключен, за исключением случаев, предусмотренных п.2 ст.51 Трудового Кодекса. Количество продлений срока трудового договора, заключенного на определенный срок не менее одного года, не может превышать двух раз. После при продолжении трудовых отношений трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

23. Полная или частичная простановка производства, следствием которых может стать высвобождение численности работников, либо ухудшение условий труда, осуществляется лишь при условии предварительного уведомления профсоюза. О предстоящем высвобождении работники персонально предупреждаются не позднее, чем за один месяц.

24. В государственном предприятии на праве хозяйственного ведения предоставлять оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск продолжительностью не менее двадцати четырех календарных дней с выплатой единовременного пособия на оздоровление в размере должностного оклада и установления минимальных значений должностных окладов и иных доплат не ниже соответствующих должностных окладов и доплат гражданским служащим, в том числе надбавки за особые условия труда в соответствии с Постановлением Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года № 1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий» (пункты 10-16 Отраслевого соглашения между Министерством здравоохранения Республики Казахстан, РОО «Отраслевой профессиональный союз работников системы здравоохранения «SENIM» и ОИП и ЮЛ «Национальная палата здравоохранения» на 2018 - 2019 годы).

Раздел 3

Рабочее время

25. Режим работы определяется Правилами трудового распорядка, разработанного и утвержденного совместно с Профкомом (**Приложение № 5 к Коллективному договору**).

26. В Правилах трудового распорядка в соответствии с главами 5-6 Трудового Кодекса Республики Казахстан устанавливаются:

- нормальная продолжительность рабочего времени;
- сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников (для работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста – п.1 ст. 69 Трудового Кодекса Республики Казахстан, работников занятых тяжелыми работами, работах с вредными особо вредными и (или) опасными условиями труда - п. 2 ст. 69 Трудового Кодекса Республики

Казахстан; инвалидов первой и второй групп – п. 3 ст. 69 Трудового Кодекса Республики Казахстан);

- продолжительность времени отдыха работников;
- условия обеспечения трудовой дисциплины, иные вопросы регулирования трудовых отношений (глава 5 Трудового Кодекса Республики Казахстан ТК РК);
- продолжительность рабочей недели: пятидневная, шестидневная рабочая неделя, по графику сменности (ст. 71 Трудового Кодекса Республики Казахстан);
- время начала и окончания работы;
- работы в ночное время – начало и окончание (ст.76 Трудового Кодекса Республики Казахстан);
- время перерывов в работе (ст. 81 Трудового Кодекса Республики Казахстан);
- предоставление работникам в течение ежедневной работы (рабочей смены) один перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью не менее получаса (п.1 п. п. 2,3 ст. 81 Трудового Кодекса Республики Казахстан);
- в непрерывно действующих подразделениях применяется суммированный учет рабочего времени в месяц с установленной продолжительностью смены согласно графика (п.2,3 ст. 75 Трудового Кодекса Республики Казахстан);
- при сменной работе продолжительность рабочей смены, переход из одной рабочей смены в другую устанавливаются графиками сменности, утвержденными работодателем по согласованию с представителем работников, согласно ст. 73 Трудового Кодекса Республики Казахстан.

27. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за десять календарных дней до введения их в действие (п. 3 ст. 73 Трудового Кодекса Республики Казахстан).

28. Привлечение работника к работе в течение двух рабочих смен подряд запрещается (п. 4 ст.84 Трудового Кодекса Республики Казахстан).

29. Ночной считается работа с 22 часов до 6 часов утра.

30. К работе в ночное время не допускаются (п. 2 ст. 76 Трудового Кодекса Республики Казахстан):

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

31. Не привлекаются к сверхурочным работам следующие работники (п.3 ст.77 Трудового Кодекса Республики Казахстан):

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

32. Привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия работника, за исключением следующих случаев (п.2 ст.77 Трудового Кодекса Республики Казахстан):

- 1) при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения чрезвычайных ситуаций, стихийного бедствия или производственной аварии либо немедленного устранения их последствий;
- 2) для устранения иных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование водоснабжения, газоснабжения, теплоснабжения, энергоснабжения и других систем жизнеобеспечения;
- 3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва, с немедленным принятием мер к замене другим работником;
- 4) для оказания экстренной и неотложной помощи гражданам, которым угрожает потеря здоровья или гибель.

Раздел 4 **Время отдыха**

33. Видами времени отдыха являются (ст. 80 Трудового Кодекса Республики Казахстан):

- перерывы в течение рабочего дня (рабочей смены);
- перерыв для отдыха и приема пищи;
- внутрисменные и специальные перерывы;
- ежедневный междусменный отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), при продолжительности пятидневной рабочей недели два выходных дня (суббота, воскресенье), шестидневной рабочей неделе - с одним выходным днем (воскресенье), работающим по графику сменности - с предоставлением выходных дней по скользящему графику (ст. 84 Трудового Кодекса Республики Казахстан);
- праздничные дни;
- отпуска (основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск.)

34. Время начала, окончания и продолжительности перерывов для отдыха и приема пищи определяются Правилами внутреннего трудового распорядка

35. Работникам, работающим в режиме пятидневной рабочей недели, предоставляются два дня отдыха в неделю: суббота и воскресенье. Дни отдыха работников, занятых в непрерывном производстве, устанавливаются графиком выходов.

36. Привлечение работников к работе в выходные дни допускается только с письменного согласия работника, за исключением следующих случаев:

- для предотвращения ЧС или стихийных бедствий;
- производственных аварий, несчастных случаев, устранение их последствий;
- по производственной необходимости.

37. Стороны договорились о предоставлении специальных дополнительных перерывов следующим категориям работников:

- 15 минут после каждого часа работы работникам, занятым в зимнее время работами на открытом воздухе, а так же на погрузочно-разгрузочных работах;
- на 30 минут, через каждые 3 часа работы женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет. Помимо перерыва для отдыха и пищи, предоставлять дополнительные перерывы для кормления ребенка (п. 3 ст. 82 Трудового Кодекса Республики Казахстан).

38. В течение ежедневной работы (рабочей смены) работнику должен быть предоставлен один перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью не менее получаса, согласно п.1 ст. 81 Трудового Кодекса Республики Казахстан.

39. Специальные и дополнительные перерывы включаются в рабочее время с сохранением оплаты.

40. Предоставление работникам Предприятия ежегодного основного оплачиваемого трудового отпуска продолжительностью не менее двадцати четырех календарных дней согласно ст. 88 Трудового Кодекса Республики Казахстан.

41. Обеспечить гарантированное право на предоставление работникам Предприятия дополнительных оплачиваемых ежегодных дней трудового отпуска, согласно Приказа Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1053 "Список производств, цехов, профессий и должностей, перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и повышенный размер оплаты труда, а также правил их предоставления" и Приказа Министра труда и социальной защиты населения РК от 27.04.2012 года № 160-п-м «Список производств, цехов, профессий и должностей, перечень тяжелых работ, работ с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и на повышенный размер оплаты труда» **(Приложения № 1 и 2 к Коллективному договору).**

42. По желанию работника ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск может быть предоставлен по частям (разделенный на два раза), при этом продолжительность частичного трудового отпуска должна быть не менее 7 (семи) календарных дней.

43. Отпуск за первый год работы предоставляется независимо от истечения первого года работы, а для получения единовременного пособия на оздоровление только через 11 месяцев работы работника на Предприятии, за второй и последующий, согласно графикам предоставления отпусков, утвержденным Работодателем и представителем работников не позднее 29 декабря уходящего года.

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

45. Очередность отпусков определяется графиком отпусков.

46. Работодатель обязан предоставлять ежегодные отпуска, строго соблюдая график отпусков. При изменении графика отпусков по производственной необходимости работник уведомляется об этом не менее чем за две недели до начала отпуска (п. 2 ст. 93 Трудового Кодекса Республики Казахстан).

Запрещается непредставление отпуска в течение двух лет подряд (п. 3 ст. 94 Трудового Кодекса Республики Казахстан).

47. Ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск разрешается прерывать по производственной необходимости только с письменного согласия работника. При отзыве из трудового отпуска администрацией, неиспользованная часть трудового отпуска по соглашению сторон может быть перенесена и присоединена к отпуску в текущем или следующем году, либо выплачена компенсация за неиспользованный отпуск (ст.95 Трудового Кодекса Республики Казахстан).

48. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск (его часть) может быть прерван при временной нетрудоспособности, наступившей в период отпуска, со дня подачи заявления работника о прерывании отпуска. По согласованию с Работодателем отпуск может быть продлен после окончания листа временной нетрудоспособности, либо присоединен к трудовому отпуску за следующий рабочий год или предоставлен по просьбе работника отдельно в текущем году (п. 1,2 ст. 94 Трудового Кодекса Республики Казахстан).

49. Оплата трудового отпуска работникам, уходящих в отпуск, производится не позднее, чем за 3 (три) дня до его начала, а в случае предоставления трудового отпуска вне графика – не позднее трех календарных дней со дня его предоставления (п. 4 ст. 92 Трудового Кодекса Республики Казахстан).

50. Стороны договорились, что при предоставлении ежегодного оплачиваемого трудового отпуска всем работникам предприятия гарантируется выплата единовременного пособия на оздоровление в размере должностного оклада один раз в календарный год, с условием членства в профсоюзной организации, за исключением сотрудников, занятых на сезонных работах (гардеробщики, истопники и т.п.) (пункт 14 Отраслевого соглашения между Министерством здравоохранения Республики Казахстан, РОО «Отраслевой профессиональный союз работников системы здравоохранения «SENIM» и ОИП и ЮЛ «Национальная палата здравоохранения» на 2018 - 2019 годы).

51. Единовременное пособие на оздоровление при установленном фиксированном должностном окладе ставочникам - выплачивается в размере установленного фиксированного должностного оклада. Единовременное пособие на оздоровление при установленном фиксированном окладе с учетом оплаты за фактически отработанное время - выплачивается в размере

должностного оклада 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».

52. Единовременного пособия на оздоровление сотрудникам предоставляется не раньше, чем через шесть месяца после получения предыдущего.

53. На основании личного заявления работника, для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, образованием, выполнением родственного долга, а так же по другим уважительным причинам, Работодатель может предоставить в течение рабочего года отпуск без сохранения заработной платы (п.1 ст. 97 Трудового Кодекса Республики Казахстан). Отпуск без сохранения заработной платы, по желанию работника, предоставляется в обязательном порядке:

- женщинам по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- работающим пенсионерам по возрасту и инвалидам – до 5 (пяти) календарных дней, на время подготовки необходимой документации;
- смерть близких родственников (супруги (а), родителей, брата, сестры, дедушки, бабушки) – до 5 (пяти) календарных дней;
- регистрации брака сотрудников и их детей – до 5 (пяти) календарных дней;
- рождение ребенка – до 5 (пяти) календарных дней.

54. Работникам, обучающимся в организациях образования, предоставляются отпуска без сохранения заработной платы для сдачи зачетов, выполнения лабораторных преддипломных и дипломных работ, защиты дипломного проекта (ст.98 Трудового Кодекса РК).

55. На основании личного заявления для решения социально-бытовых вопросов, а так же по другим уважительным причинам Работодатель может предоставить в течение рабочего года дни не менее 7 календарных дней в счет трудового отпуска или в меньшем количестве дней, но после согласования с работодателем.

Раздел 5

Оплата труда

Обязанности Работодателя:

56. Оплата труда работника определяется его трудовым вкладом, регулируется налогами и максимальными размерами не ограничивается. Запрещается какое-бы то ни было понижение размеров оплаты труда в зависимости от пола, возраста, расы, национальной принадлежности, убеждений, принадлежности к гражданству, отношение к религии, принадлежности к общественным объединениям.

57. Производить разработку, введение новых, замену и пересмотр действующих норм труда по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом типовых норм и нормативов по труду (ст.101 Трудового Кодекса Республики Казахстан).

58. Исчислять заработную плату работников, в соответствии с Постановлением Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года № 1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий», а при введении новых законодательных актов об оплате труда, исчисление заработной платы производить на основании новых законодательных актов РК.

59. Работникам, постоянно занятым в производствах и на рабочих местах с неблагоприятными (тяжелыми и вредными, особо тяжелыми, особо вредным) условиями труда производить доплаты (фиксированные или в процентах) к должностным окладам, согласно утвержденным нормативам (ст.105 Трудового Кодекса Республики Казахстан).

60. При переводе работника, в случае производственной необходимости на работы, не предусмотренные трудовым договором, оплату труда производить по выполняемой работе, но не ниже среднемесячной заработной платы по основному месту работы или сохранять заработную плату по основному месту работы.

61. При переводе работника в связи с простоем на другую работу, оплату труда производить по выполняемой работе с учетом установленных доплат за работу в ночное время, во вредных и опасных условиях.

62. Средний заработок, сохраняемый при переводе беременных женщин на более легкую работу, определяется из расчета среднего заработка за 12 календарных месяцев.

63. Тарифные ставки рабочих, должностные и фиксированные оклады работников устанавливать с участием Профкома на основе действующих нормативных актов Республики Казахстан.

64. Выплату заработной платы производить в денежной форме в национальной валюте РК не реже одного раза в месяц до десятого числа следующего месяца (п.1 ст.113 Трудового Кодекса Республики Казахстан).

65. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными и праздничными днями производить ее выплату накануне (п. 1 ст. 113 ТК РК).

66. При прекращении трудового договора выплата сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится не позднее трех рабочих дней после его прекращения (п. 4 ст. 113 ТК РК).

67. Ежемесячно при выплате заработной платы выдавать Работникам расчетные листки (в письменной или электронной форме), отражающие составные части заработной платы, размеры и основания удержаний, в том числе сведения об удержании и перечисленных обязательных пенсионных взносах, а так же общей сумме денежных средств, подлежащих выплате (п.2 ст.113 Трудового Кодекса Республики Казахстан).

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

69. При задержке выплаты заработной платы по вине Работодателя, производить выплату Работнику задолженности и пени. Размер пени

рассчитывается, исходя из ставки рефинансирования Национального банка РК, на день исполнения обязательств по выплате заработной платы и начисляется за каждый просроченный календарный день, начиная со следующего дня, когда выплаты должны быть произведены, и заканчивается днем выплаты (п. 3 ст. 113 Трудового Кодекса Республики Казахстан).

70. Осуществлять точный учет рабочего времени, в том числе работ во вредных и (или) опасных условиях труда, на тяжелых работах, выполняемых каждым работником (ст. 79, ст. 105, ст. 106 Трудового Кодекса Республики Казахстан).

71. Оплату труда сверхурочной работы работающим по графику сменности производить в полуторном размере, исходя из тарифной ставки (должностного оклада) работника. Экстренные вызова в первые два часа оплачивать в полуторном размере, последующие часы – в двойном размере. Оплату труда медицинским работникам и водителям за транспортировку больных в лечебные учреждения г.Костанай, г.Рудный во вне рабочего времени считать сверхурочной работой и производить в полуторном размере исходя из тарифной ставки (должностного оклада) работнику, независимо от фактически отработанного времени в текущем месяце (ст. 108 Трудового Кодекса Республики Казахстан).

72. Оплата труда в выходные дни производится в полуторном размере, исходя из дневной (часовой) ставки работника (ст. 109 Трудового Кодекса Республики Казахстан).

73. Оплата труда в праздничные дни производится в двойном размере, исходя из дневной (часовой) ставки работника (ст. 109 Трудового Кодекса Республики Казахстан).

74. Оплату труда в ночное время производить в полуторном размере, исходя из дневной (часовой) ставки работника (ст. 110 Трудового Кодекса Республики Казахстан).

75. Устанавливать фиксированные оклады сотрудникам за увеличение нагрузки, работающим при пятидневной рабочей неделе, согласно Правил внутреннего трудового распорядка (в соответствии с балансом рабочего времени) (**Приложение № 5 к Коллективному договору**). Устанавливать в максимальном размере фиксированные оклады сотрудникам, работающим сверх установленной нормы рабочего времени, учитывая фактически отработанное ими время, но с оплатой не более установленного максимального размера фиксированного оклада. Устанавливать стимулирующие надбавки, доплаты за ургентство (дежурство на дому) независимо от основной работы в фиксированном размере или в процентном отношении, производить надбавки к должностным окладам, либо доплату работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (совмещение должностей, расширение зоны обслуживания) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения своей основной работы:

- работающим по графику – согласно графика сменности с оплатой за фактически отработанное время (ст.108 Трудового Кодекса Республики Казахстан);
- ставочникам - за расширение зоны обслуживания или совмещение в размере до 51 % от должностного оклада, в пределах нормы своего рабочего времени, если иное не предусмотрено дополнительным соглашением к трудовому договору, независимо от количества ставочников, по согласованию с Работодателем (п.3, ст.111 Трудового Кодекса Республики Казахстан);
- водителям гаража производить доплату в размере 50% от основного оклада, за транспортировку, погрузку и выгрузку тяжелых больных, носилочных больных в г. Костанай, г.Рудный, по области (п.3, ст.111 Трудового Кодекса Республики Казахстан); оплату труда за поездки по области во вне рабочего времени считать сверхурочной работой и производить в полуторном размере исходя из тарифной ставки (должностного оклада) работника, независимо от фактически отработанного времени в текущем месяце (ст.108 Трудового Кодекса Республики Казахстан).

76. Оплату труда работников, непосредственно участвующих в оказании платных медицинских услуг и других, производить в соответствии с Положением об оплате труда сотрудников, оказывающих платные медицинские услуги, руководствуясь Кодексом РК «О здоровье народа и системы здравоохранения» раздел 2 глава 9 «Система здравоохранения и организация медицинской помощи» (Приложение № 3 к Коллективному договору.)

Права Работодателя:

77. Стороны договорились, что форма оплаты труда, штатное расписание, размеры должностных окладов, система премирования и иного вознаграждения определяются Предприятием самостоятельно в пределах установленного фонда оплаты труда с участием профсоюзного комитета Предприятия в соответствии с Законом Республики Казахстан «О государственном имуществе» от 01.03.2011 года № 413-IV ЗРК (пункт 2 статьи 138) **(Приложение № 8 к Коллективному договору.)**

78. При наличии экономии денежных средств по оплате труда, по договорам выполнения государственного заказа, Предприятие по согласованию с Профкомом вправе производить премирование работников по итогам работы за полугодие - ко Дню медицинского работника и за год – к государственному празднику Дню независимости Республики Казахстан, в зависимости от объема и качества оказываемой медицинской помощи, а также за высокие творческие и производственные показатели, внедрение достижений медицинской науки и практики, выполнение особо важных и срочных работ, активную общественную деятельность **(Приложение № 7 к Коллективному договору)**, а так же производить поощрение работников в виде дифференцированной доплаты по итогам работы за определенный период - месяц, квартал, полугодие, год (Приказ Министра здравоохранения

и социального развития Республики Казахстан от 29 мая 2015г. № 429 «Об утверждении Правил поощрения работников субъектов здравоохранения, оказывающих медицинские услуги в рамках гарантированного объема бесплатной медицинской помощи и в системе обязательного социального медицинского страхования»).

79. Привлекать Профком к пересмотру и установлению норм нагрузки конкретных работников, проведению анализа достигнутого уровня оплаты труда и результатов финансово-хозяйственной деятельности Предприятия.

80. Работодатель имеет право оплачивать из средств, полученных от оказания платных медицинских услуг, работу по производственной необходимости, с заключением договоров с лицами, не состоящими с ним в трудовых отношениях, а так же с сотрудниками предприятия, выполняющими работу, не предусмотренную его должностным обязанностям, в свободное от основной работы время.

81. Работодатель имеет право оплачивать из средств, полученных от оказания платных медицинских услуг, выплату материальной помощи в связи со смертью работника или бывшего работника (пенсионера) Предприятия, а так же премий или иной вид вознаграждения к государственным, профессиональным и другим праздникам, за длительную и непрерывную работу на Предприятии, за участие в спортивных и культурно-массовых мероприятиях.

82. Стороны договорились внести в коллективный договор условия оплаты труда, систему премирования и иного вознаграждения (выплат) руководящим работникам, в соответствии с Законом Республики Казахстан «О государственном имуществе» от 01.03.2011 года № 413-IV ЗРК (пункт 2 статьи 138).

К руководящим работникам Предприятия относятся:

- главный врач (руководитель);
- заместитель главного врача по лечебно-профилактической работе;
- заместитель главного врача по организационно-методической работе;
- главный бухгалтер.

Должностной оклад руководящих работников и его размер определяется дифференцировано с учетом сложности выполняемой работы, особенности масштабов деятельности и связанных с ней рисков, специфики труда. Размер должностного оклада руководящих работников не должен превышать более 1,25 раза максимальной средней заработной платы с учетом дифференцированной оплаты труда ведущих врачей Предприятия.

Для усиления материальной заинтересованности руководящих работников Предприятия производится выплата вознаграждения (премий) по итогам работы за определенный период. Размер вознаграждения руководящих работников Предприятия определяется органом управления в здравоохранении на основе оценки деятельности Предприятия и не может быть более двух месячных размеров должностного оклада. Размеры премий и иного вознаграждения руководителей должны напрямую зависеть от результатов деятельности предприятия и достижения установленных

значений индикаторов оценки эффективности деятельности руководителей, в порядке, установленном органом государственного управления.

Оплата труда и вознаграждения руководящих работников Предприятий производится за счет средств, предусмотренных на оплату труда в плане финансово-хозяйственной деятельности Предприятия на текущий год. При предоставлении ежегодного трудового отпуска руководящим работникам Предприятия выплачивается пособие на оздоровление к трудовому отпуску в размере одного месячного должностного оклада. Руководящим работникам Предприятия предусмотрена доплата к должностному окладу из средств, полученных от оказания платных медицинских услуг (приложение № 3 к Коллективному договору).

Оказание материальной помощи руководящим работникам Предприятия, при условии наличия соответствующих средств, осуществляется по решению органа управления в здравоохранении, в случаях:

- лечения, требующего дополнительных финансовых затрат (стационарное или амбулаторное лечение более десяти календарных дней, кроме санаторного);
- смерти руководящего работника Предприятия.

Раздел 6

Охрана труда и здоровья

Обязанности Работодателя:

83. Условия безопасности труда на рабочем месте должны соответствовать требованиям национальных стандартов, правил по безопасности и охране труда (ст. 184 Трудового Кодекса Республики Казахстан) обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

84. На время приостановления работ вследствие нарушения Работодателем требований по безопасности и охране труда за работником сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата (ст. 181 Трудового Кодекса Республики Казахстан).

85. Обеспечивать работников санитарно-бытовыми помещениями, средствами индивидуальной и коллективной защиты, специальной одеждой в соответствии с требованиями по безопасности и охране труда (п. 2 ст.181 Трудового Кодекса Республики Казахстан).

86. Создать работникам необходимые санитарно-гигиенические условия, обеспечить ремонт специальной одежды, снабжение их средствами профилактической обработки, моющими и дезинфицирующими средствами, медицинской аптечкой, спец. питанием (лаборатория (клиническая, биохимическая, серологическая, бактериологическая, рентгенкабинет) в соответствии с нормами, установленными государственным уполномоченным органом по труду п.п.4 п.1 ст.182 Трудового Кодекса

Республики Казахстан) либо дополнять список работников, согласно поданным ходатайствам на усмотрение руководителя.

87. Организовать проведение периодических медицинских осмотров и обследований работников (п.п.17 п.1 ст.182, ст.185 Трудового Кодекса Республики Казахстан).

88. Проводить предсменное медицинское освидетельствование работников, занятых на работах, связанных с повышенной опасностью, машинами и механизмами в случаях, предусмотренных законодательством РК (п.2 ст.185 Трудового Кодекса Республики Казахстан).

89. Совершенствовать систему обучения по вопросам безопасности и охраны труда, проведения инструктажа и проверки знаний руководителей и персонала подведомственных организаций, а так же представителей Профсоюза, занимающихся вопросами безопасности и охраны труда, изучать и распространять положительный опыт работ.

90. Обеспечить проведение инструктажа работников, поверку знаний работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другими правилами охраны труда.

91. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязательств.

Обязанности Работодателя и Профкома:

92. При заключении трудового договора оговаривать с работником условия труда на рабочем месте и в организации, состояний условий безопасности и охраны труда, о существующей угрозе для жизни и здоровья, а так же о мерах по его защите от воздействий вредных (особо вредных) и опасных производственных факторов (ст.182 Трудового Кодекса Республики Казахстан).

93. Своевременно и правильно проводить с участием Профкома расследование и учет несчастных случаев на производстве.

94. Осуществлять регистрацию, учет и анализ несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве, случаев травматизма, обеспечить разработку мероприятий по их предупреждению.

95. Принимать меры по предотвращению несчастных случаев на рабочих местах и в технологических процессах путем проведения профилактики, замены производственного оборудования. Проводить организационно-технические мероприятия по безопасности и охране труда.

96. Проводить мероприятия, направленные на охрану и безопасность труда работников, снижение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, в том числе профилактики гепатитов и ВИЧ/СПИД. Обеспечить обследование медицинских работников отрасли из групп риска на вирусные гепатиты В и С за счет средств работодателя. В рамках гарантированного объема медицинской помощи обеспечить прохождение скрининговых обследований работниками Предприятия (основание: пункт 24 Отраслевого соглашения между Министерством

здравоохранения Республики Казахстан, РОО «Отраслевой профессиональный союз работников системы здравоохранения «SENIM» и ОИП и ЮЛ «Национальная палата здравоохранения» на 2018 - 2019 годы).

97. Страховать работников от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей (п.п.14, п.2, ст.182 Трудового Кодекса Республики Казахстан) **(Приложение № 4 к Коллективному договору)**.

98. Создать на паритетной основе из представителей администрации и профсоюзного комитета комиссию по охране труда на Предприятии.

99. Производить оплату листа временной нетрудоспособности, согласно Постановлению Правительства Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1103 «Об определении размеров социального пособия по временной нетрудоспособности», Правил назначения и выплаты социального пособия по временной нетрудоспособности, утвержденных Приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 30 ноября 2015 года № 907 (п.1-3 ст.133 Трудового Кодекса Республики Казахстан).

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

Во всех остальных случаях социальное пособие выплачивается из расчета среднемесячной заработной платы, но не более пятнадцатикратной величины месячного расчетного показателя за соответствующий год.

Социальное пособие по временной нетрудоспособности не выплачивается (п.4 ст.133 Трудового Кодекса Республики Казахстан):

- 1). работнику, временная нетрудоспособность которого наступила вследствие производственных травм, полученных при совершении им уголовного правонарушения, в случае установления виновности вступившим в законную силу приговором суда;
- 2). за время принудительного лечения работника по определению суда (кроме психически больных);
- 3). за время нахождения работника под арестом и за время судебно-медицинской экспертизы в случае установления его виновности вступившим в законную силу приговором или постановлением суда;
- 4). при временной нетрудоспособности работника от заболеваний или производственных травм, наступивших вследствие употребления алкоголя, наркотических и токсикологических средств;
- 5). за дни временной нетрудоспособности, приходящиеся на оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск.

100. Сохранять среднюю заработную плату работнику на время приостановки работы организации из-за несоответствия требованиям безопасности и охране труда (п.п.8 п.1 ст.181 Трудового Кодекса Республики Казахстан).

101. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещать нанесенный ему вред в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым Кодексом и гражданским законодательством РК (п.21 ст.23 Трудового Кодекса Республики Казахстан).

102. По беременности и родам, отпуск работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей), с сохранением заработной платы, по условиям коллективного договора, актом работодателя, за вычетом суммы социальной выплаты на случай потери дохода в связи беременностью и родами, усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей) в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан (ст. 99 Трудового Кодекса Республики Казахстан), Законом Республики Казахстан от 25 апреля 2003 года № 405-ІІ «Об обязательном социальном страховании» (ст. 23-1).

103. Поощрять работников за создание благоприятных условий труда на рабочих местах, рационализаторские предложения по созданию безопасных условий труда (п. п. 1) п. 1 ст. 182 Трудового Кодекса Республики Казахстан).

104. Проводить с участием представителей профсоюзного комитета аттестацию рабочих мест по условиям труда. Совместно с профсоюзным комитетом разрабатывать и осуществлять мероприятия по оздоровлению условий труда на рабочем месте (ст. 182 Трудового Кодекса Республики Казахстан).

105. Принимать меры по медико-санитарному обслуживанию работников.

106. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзного комитета, общественных инспекторов по охране труда профсоюза для проведения проверок состояния безопасности, условий и охраны труда в организации и соблюдения законодательства РК о безопасности и охране труда, а так же для расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (п. п. 22) п. 2 ст. 23 Трудового Кодекса Республики Казахстан).

107. Обеспечить соблюдение норм Трудового Кодекса Республики Казахстан в части увольнения и расторжения трудового договора, в связи с сокращением численности штата, с беременными женщинами и женщинами, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Не допускается расторжение трудового договора с работниками за 3 года до достижения ими пенсионного возраста, установленного Законом Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», по основаниям, предусмотренным подпунктами 2) и 4) пункта 1 статьи 52 ТК, а именно, 2) сокращения численности или штата работников; 4) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, без наличия положительного решения комиссии, созданной из равного числа представителей от работодателя и работников.

108. На паритетных началах совместно с Профкомом участвовать в рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров с нарушением трудового законодательства, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и оплаты труда, режима и графика работы, перевода на другое место.

109. В целях оперативного рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров создать на Предприятии примирительную комиссию с равным участием представителей профсоюзной организации.

Раздел 7

Гарантии в области занятости

110. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизации, сокращения численности и штата рассматривать с участием Профкома.

111. При ликвидации юридического лица, сокращении численности или штата работников, при длительной приостановке деятельности письменно предупредить работника о расторжении трудового договора за один месяц (п.1 ст. 53 Трудового Кодекса Республики Казахстан).

112. Предупредить работника (письменно) и профсоюзный комитет об изменении условий труда не позднее, чем за один месяц (ст. 46 Трудового Кодекса Республики Казахстан).

113. При реконструкции организации обеспечить участие профсоюзного комитета в разработке мероприятий, учитывающий баланс интересов организации и работников.

114. Продолжать трудовые отношения с работниками без изменений в случаях изменения наименования, ведомственной принадлежности, смены собственника имущества или реорганизации организации.

115. Если по истечению срока трудового договора трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения признать действие договора продолженным на неопределенный срок (п. п. 2) п. 1 ст. 30 Трудового Кодекса Республики Казахстан).

116. В случае повторного заключения трудового договора с работником, ранее заключившим договор на определенный срок не менее одного года, по выполнению им трудовой функции, он так же считается заключенным на неопределенный срок (ст. 30 Трудового Кодекса Республики Казахстан).

117. При сокращении численности или штата работников и несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, а так же отказе работника от продолжения работы в связи с изменением условием труда производить расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профессионального союза Предприятия в порядке, предусмотренном коллективным договором (ст.46, ст.53 Трудового Кодекса Республики Казахстан).

118. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя из-за несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации проводить на основании аттестационной комиссии с участием Профкома (п. 3 ст. 53 Трудового Кодекса Республики Казахстан).

119. Не допускать прекращения трудового договора в период временной нетрудоспособности работника (в том числе по беременности и родам) и отпуска (ст.54, ст. 58 Трудового Кодекса Республики Казахстан).

120. Не допускается расторжение трудового договора с сотрудниками, за два года до достижения ими пенсионного возраста по основаниям, предусмотренным подпунктами 2), 4) пункта 1 статьи 52 Трудового Кодекса Республики Казахстан, без наличия решения комиссии, созданной из равного числа представителей от работодателя и работников. Порядок создания комиссии определяется коллективным договором, а в случае его отсутствия актом работодателя, изданным по согласованию представителями работников.

Стороны договорились, что расторжение трудового договора при достижении работником пенсионного возраста, происходит по инициативе работодателя, с письменным уведомлением работника не менее чем за один месяц до даты расторжения трудового договора.

Стороны договорились, что работодатель разрешает работать два месяца сотрудникам, достигших пенсионного возраста, для оформления необходимых документов и получения первой пенсии.

121. Прекращение или расторжение трудового договора так же производится согласно пп.6, п.1, статьи 57 Трудового Кодекса Республики Казахстан, если сотрудника призвали на воинскую службу.

122. Совместно с профкомом ежегодно определять необходимый объем профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, как медицинского персонала, так и прочих сотрудников предприятия.

123. Предоставлять как медицинскому персоналу, так и прочим сотрудникам возможность обучения, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации непосредственно на предприятии или в организациях образования, в установленные сроки с сохранением рабочего места и средней заработной платы. При прохождении специализации непосредственно на Предприятии создать работникам, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, условия для совмещения работы с обучением, работу на неполный рабочий день (ст.118 Трудового Кодекса Республики Казахстан).

124. В целях улучшения или сохранения деятельности организации в целом, оплату обучения, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации для нужд Предприятия, а так же командировочные расходы производить по соглашению с работодателем, согласно приказа руководителя, за счет средств Предприятия.

Стороны договорились что работодатель производить оплату за обучение, профессиональную подготовку и повышение квалификации

производить один раз в 5 (пять) лет, либо по необходимости Предприятия, с сохранением места работы и заработной платы, а так же с оплатой командировочных расходов в размерах, предусмотренных Постановлением Правительства Республики Казахстан от 11 мая 2018 года № 256 «Об утверждении Правил возмещения расходов на служебные командировки за счет бюджетных средств, в том числе в иностранные государства» и согласно приказа руководителя.

Стороны договорились, что работодатель за каждый день нахождения в командировке выплачивает суточные в размере двух месячных расчетных показателей и сроком командировки считается период более суток.

Стороны договорились, что работодатель при командировании на один день, в случае отсутствия рабочего транспорта, производит оплату стоимости проезда в оба конца сотруднику при предъявлении в бухгалтерию командировочного удостоверения и проездных билетов.

Стороны договорились, что работодатель сохраняет заработную плату при командировании работников на обучение.

125. После прохождения переподготовки, специализации, повышения квалификации, за счет оплаты понесенных расходов денежными средствами работодателя, работник должен отработать по данной специальности в распоряжении работодателя, согласно договора обучения и договора о возмещении затрат, связанных с обучением (**Приложение к коллективному договору № 9**). В случае расторжения трудового договора по инициативе работника или по инициативе работодателя, вследствие вины работника, работник обязан возместить затраты, связанные с его обучением, пропорционально недоработанному сроку отработки (ст. 123 Трудового Кодекса Республики Казахстан).

126. Работодатель имеет право заключать договора обучения с физическими лицами, не состоящими с ним в трудовых отношениях, с обучающимися средних специальных и высших учебных заведениях (студентами, интернами, резидентами) с отнесением расходов за счет Предприятия по специальности, имеющей производственную необходимость (**Приложение к коллективному договору № 10**).

Договор обучения между Предприятием и обучающей организацией должен содержать следующие условия:

- конкретная профессия, квалификация обучаемого;
- права и обязанности работодателя;
- права и обязанности обучаемого;
- права и обязанности обучающей стороны;
- срок обучения и срок отработки у работодателя после завершения учебы;
- стоимость обучения и порядок оплаты;
- ответственность сторон;
- прочие условия.

Договор возмещения затрат, понесенных работодателем, между Предприятием и обучающимся должен содержать следующие условия:

- конкретная профессия, квалификация;

- права и обязанности работодателя и обучаемого;
- срок обучения;
- срок отработки у работодателя после завершения учебы;
- сумма понесенных затрат;
- порядок возмещения работодателю затрат, связанных с обучением;
- ответственность сторон;
- прочие условия.

127. Стороны договорились, что работодатель обязан обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам высших медицинских учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим для работы в организации по предварительным договорам и заявкам.

Стороны договорились, что работодатель из средств, полученных от оказания платных медицинских услуг, выплачивает материальную помощь молодым специалистам (врачам), в виде подъемных, в размере по согласованию, с оформлением договора, где указывается срок отработки и порядок возмещения расходов предприятию при увольнении, с учетом срока отработанного периода. Данный вид материальной помощи является доходом сотрудника и подлежит налогообложению (**Приложение к коллективному договору № 11**).

Стороны договорились, что работодатель из средств, полученных от оказания платных медицинских услуг, выплачивает материальную помощь молодым специалистам (врачам), прибывшим на работу в КГП «Житикаринская ЦРБ», не имеющим жилья (собственного или коммунального), в виде оплаты возмещения стоимости арендованного жилья, в размере и на срок по согласованию, согласно подтверждающих факт проживания и оплаты документов. Данный вид материальной помощи является доходом сотрудника и подлежит налогообложению (**Приложение к коллективному договору № 12**).

Стороны договорились, что работодатель предоставляет жилье врачам (в том числе молодым специалистам), прибывшим на работу в КГП «Житикаринская ЦРБ» и не имеющим собственного (или другого коммунального) жилья, с оформлением договора безвозмездного пользования коммунальным имуществом на период осуществления трудовой деятельности в больнице. Стороны договорились, что по производственной необходимости, работодатель предоставляет жилье другим медицинским работникам, прибывшим на работу в КГП «Житикаринская ЦРБ» и не имеющим собственного (или другого коммунального) жилья, с оформлением договора безвозмездного пользования коммунальным имуществом на период до прибытия на работу врачей (**Приложение к коллективному договору № 13**). Договора безвозмездного пользования коммунальным имуществом предусматривают оплату медицинскими работниками коммунальных и иных услуг непосредственно услугодателям. Стороны договорились, что в случае отсутствия оплаты коммунальных и прочих услуг более одного месяца, работодатель обязан обратиться в суд о принудительном взыскании задолженности с возмещением всех судебных расходов.

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

- предлагать освобождающиеся рабочие места в первую очередь работниками своей организации с учетом их специальностей и квалификации;
- одновременно с предупреждением работников о предстоящем увольнении подбирать в организации работу, соответствующую их профессии, специальности, квалификации, а при её отсутствии – другую работу, в том числе ниже оплачиваемую или требующую переобучения;
- предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении, свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

Стороны договорились, что работодатель из средств, полученных от оказания платных медицинских услуг, возмещает расходы по найму жилья прикомандированным работникам, прибывшим на работу в КГП «Житикаринская ЦРБ». Данный вид материальной помощи является доходом сотрудника и подлежит налогообложению.

129. Работодатель должен освобождать работников от выполнения трудовых обязанностей на время привлечения их к государственным или общественным обязанностям, в случае предусмотренных законодательством Республики Казахстан, с сохранением места работы и заработной платы, не ниже средней заработной платы по месту работы (ст. 124 Трудового Кодекса Республики Казахстан).

130. Профсоюзный комитет обязуется обеспечивать защиту социальных гарантий работников в вопросах занятости, приема на работу и увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренным действующим законодательствами настоящим коллективным договором.

131. Обеспечивать гарантированное право на дополнительный оплачиваемый трудовой отпуск и сокращенную продолжительность рабочего времени работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей, перечня тяжелых работ, работ с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, утвержденным приказом и.о. Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 31 июля 2007 года № 182-п и ст. 69, ст. 89, ст. 105 Трудового Кодекса Республики Казахстан) (Приложение № 2 к Коллективному договору).

Раздел 8

Особенности специального расследования несчастных случаев на производстве

132. Специальное расследование несчастного случая проводится комиссией, создаваемой территориальным подразделением органа государственной инспекции труда в следующем составе:

- председатель – государственный инспектор труда;
- члены – работодатель и представитель работников.

133. Расследование групповых несчастных случаев, при которых погибло, два человека проводится комиссией, которую возлагает главный

государственный инспектор труда области, города республиканского значения.

134. При несчастных случаях, происшедших на опасных промышленных объектах, в состав комиссии включается государственный инспектор по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций. В этом случае государственный инспектор труда является членом комиссии.

135. Расследование групповых несчастных случаев, при которых погибло от трех до пяти человек, проводится комиссией, создаваемой уполномоченным государственным органом по труду, а при гибели более пяти человек – Правительством РК.

136. Для решения вопросов, требующих экспертного заключения, председатель комиссии по специальному расследованию вправе создавать экспертные подкомиссии из числа специалистов организаций, учетных и контрольно-надзорных органов.

137. Расследование несчастного случая с тяжелым или со смертельным исходом, группового несчастного случая и группового случая острого отравления работников оформляется актом специалистов, с предоставлением необходимых условий и информации.

138. Каждый несчастный случай, связанный с производством, вызвавший у работника (работников) потерю или снижение трудоспособности, в соответствии с медицинским заключением (рекомендаций) оформляется актом о несчастном случае по форме, установленной уполномоченным органом по труду, в необходимом количестве экземпляров (на каждого пострадавшего в отдельности) и передаются в соответствующие органы.

Раздел 9

Обеспечение условий для деятельности выборного профсоюзного органа

Обязанности Работодателя:

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

140. Рассматривать предложения профсоюзного комитета, вести коллективные переговоры в порядке, установленном Трудовым кодексом РК, заключать коллективный договор (ст. 23 Трудового Кодекса Республики Казахстан).

141. Предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, по вопросам, связанным с защитой прав членов профсоюза, необходимую для ведения коллективных договоров и контроля за его выполнением.

142. Признавать право общественного инспектора по охране труда, избираемого профкомом, на осуществление общественного контроля в области безопасной охраны труда в организации.

143. Признавать право профсоюза осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в организации (ст. 155 Трудового Кодекса Республики Казахстан).

144. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно перечислять на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы в размере 1% от заработной платы, путем безналичного удержания (п.п.5 п.2 ст.115 Трудового Кодекса Республики Казахстан).

145. В соответствии с Отраслевым соглашением между Министерством здравоохранения Республики Казахстан, РОО «Отраслевой профессиональный союз работников системы здравоохранения «SENIM» и ОИП и ЮЛ «Национальная палата здравоохранения» на 2018 - 2019 годы, коллективным договором членские профсоюзные взносы, собранные в первичной организации, в полном объеме (100% валового сбора) поступают на счет соответствующего филиала Профсоюза. Филиал Профсоюза направляет первичной организации 65 процентов от поступавших членских взносов.

146. Члены выборных профсоюзных органов для выполнения общественных обязанностей в интересах своих членов, на время профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, создаваемых профсоюзами, а так же в работе их пленумов, президиумов освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы, в соответствии с Законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах».

147. Признать, что председатель профсоюзной организации и члены профсоюзного комитета не могут быть уволены с работы по инициативе администрации, кроме случаев полной ликвидации предприятия, а так же подвергнуты дисциплинарному взысканию или переведены на другую работу без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются с Законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах».

148. Обеспечить перечисление обязательных профессиональных пенсионных взносов работникам отрасли здравоохранения, согласно Постановления Правительства Республики Казахстан № 1562 от 31 декабря 2013 года «Об утверждении перечня производств, работ, профессий работников, занятых на работах с вредными условиями труда, в пользу которых агентами по уплате обязательных профессиональных пенсионных взносов за счет собственных средств осуществляются обязательные профессиональные пенсионные взносы».

Обязанности Профкома:

149. Оказывать материальную помощь по решению выборного профсоюзного органа.

150. Оказывать содействие в санаторно-курортном лечении оздоровлении по медицинским показаниям, вести пропаганду здорового образа жизни на Предприятии.

151. Проводить консультации по защите прав работников Предприятия и их интересов.

152. Представлять интересы работников перед работодателем, в органах управления и власти для решения трудовых споров и конфликтов.

153. Вести строгую диспансеризацию медработников.

154. Участвовать в урегулировании трудовых споров между работником и работодателем в порядке, установленном трудовым законодательством.

155. По соглашению сторон посещать рабочие места для изучения и принятия мер по обеспечению нормальных условий труда.

156. Осуществлять в порядке, установленном Трудовым кодексом, общественный контроль.

157. Представлять и защищать социально-трудовые права и интересы работника.

158. Вести с работодателем коллективные переговоры по разработке проектов и заключению соглашений, коллективных договора, получать в этих целях необходимую информацию по вопросам трудовых отношений.

159. Участвовать в решении вопросов социально-экономического развития, предусмотренных в соглашениях или коллективных договорах.

160. Принимать участие в работе консультативно-совещательных органов по разработке программ, связанных с трудовыми отношениями и социально-экономическими вопросами.

Раздел 10

Охрана и безопасность труда

161. Работодатель признает свою обязанность обеспечивать здоровые и безопасные условия труда, производственного быта, в соответствии с требованиями нормативных документов по охране труда и гарантирует финансирование и реализацию мероприятий по повышению безопасности и улучшений условий труда, согласно утвержденного плана финансирования на финансовый год.

Работодатель обязуется:

162. Внедрять новейшие достижения науки и техники, заменять физически и морально устаревшее оборудование, исходя из финансовых возможностей Предприятия.

163. Регулярно, не реже одного раза в 5 лет, проводить аттестацию производственных объектов с замерами опасных и вредных производственных факторов (запыленность, загазованность, шум, вибрация, радиоактивность, тяжесть труда, и др.) на рабочих местах с разработкой и выполнением мероприятий по приведению их в соответствие с требованиями санитарных нормы и правил техники безопасности.

164. Обеспечить проведение инструктажа работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда.

165. Своевременно и правильно проводить с участием председателя профкома расследование и учет несчастных случаев на производстве.

166. Не принимать на тяжелые физические работы с опасными условиями труда беременных женщин и лиц, моложе 18 лет.

Работники подразделений обязуются:

167. Строго соблюдать Инструкции по безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии, проходить профилактические осмотры и назначенное врачами профилактическое лечение, постоянно пользоваться выдаваемыми им средствами индивидуальной защиты и бережно к ним относиться.

Профсоюзный комитет обязуется:

168. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза в органах государственной власти и перед работодателем.

170. Вести переговоры перед работодателем, заключать соглашения, коллективные договоры осуществлять контроль за их выполнением.

171. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников Предприятия.

172. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законности о труде и правил охраны труда, участвовать в разрешении трудовых споров.

172. Осуществлять содействие членам профсоюза по вопросам их профессиональной подготовки и переподготовки, организовывать медицинское и пенсионное обеспечение, санаторно-курортное лечение и отдых.

173. Принимать участие в расследовании несчастных случаев профессиональных заболеваний на производстве, а также осуществлять самостоятельное их расследование, определять степень (процент) вины Предприятия и пострадавшего.

174. Получать информацию от руководителей и иных должностных лиц Предприятия о состоянии условий и охраны труда, а так же обо всех подлежащих регистрации несчастных случаях на производстве.

175. Принимать участие в разрешении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, с изменением условий труда.

176. Оказывать организационную, консультативную, правовую, материальную, благотворительную помощь своим членам и структурным подразделениям.

Раздел 11

Прочие положения

Член профсоюза имеет право:

177. На защиту со стороны Профсоюза и его органов своих трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов перед работодателем.

178. Обращаться в профсоюзный орган за консультацией, с заявлениями, предложениями и получать ответ по существу обращения.

179. Пользоваться бесплатной юридической помощью, при разрешении трудовых и иных споров.

180. На материальную, благотворительную помощь из средств Профсоюза.

181. Быть избранными в профсоюзные органы.

182. Пользоваться имуществом профсоюзных организаций, спортивным и прочим инвентарем, другими льготами и услугами.

Член Профсоюза обязуется:

183. Соблюдать Устав, выполнять решения, принятые профсоюзной организацией и профсоюзными органами всех уровней.

184. Ежемесячно, в установленном размере и порядке, уплачивать членские профсоюзные взносы.

185. Выполнять обязанности, предусмотренными трудовыми и коллективными договорами (соглашениями).

186. Проявлять солидарность при защите прав и интересов членов профсоюза.

Работодатель имеет право:

187. Работодатель имеет право оплачивать из средств, полученных от оказания платных медицинских услуг, благотворительную помощь физическим лицам: сотрудникам Предприятия, бывшим сотрудникам Предприятия, пенсионерам, вышедшим на пенсию с Предприятия, ветеранам ВОВ и инвалидам I, II, III группам, лицам, нуждающимся в социальной поддержке по личным обращениям или по ходатайством местных исполнительных органов, в связи с празднованиям дат, в связи с оказанием помощи для оплаты медицинских услуг, кроме косметологических (при наличии подтверждающих документов), при рождении ребенка (при наличие свидетельства о рождении), на погребение (при наличие справки или свидетельства о смерти).

Взаимоотношения между Работодателем и Профкомом.

188. Работодатель и Профком осуществляют свою деятельность в интересах коллектива и Предприятия на основе обоюдного доверия и взаимопонимания. В случае возникновения спорных вопросов, а также для рассмотрения обращений, жалоб и заявлений работников стороны создают согласительную комиссию в соответствии с трудовым законодательством РК. Профком имеет право контролировать соблюдение условий коллективного договора и получать от администрации Предприятия письменную информацию по вопросам, затрагивающим социально-экономические интересы трудящихся.

Профком обязуется в своей работе избегать конфронтационности, решать возникающие конфликты ситуации путем переговоров и консультации в соответствии с действующим законодательством РК.

Заключительные положения

189. За неисполнение обязательств, принятых коллективным договором, виновные лица привлекаются к ответственности в установленном действующим законодательством порядке.

190. Представление о привлечении к ответственности представителей администрации направляется в вышестоящие органы управления, а на представителей профкома – профсоюзному собранию (конференцию) коллектива.

191. Стороны договорились, что на работников, грубо нарушивших трудовую дисциплину, имеющих дисциплинарные взыскания, не распространяются выплаты вознаграждений поощрительного характера, выдача благотворительной помощи до момента снятия или истечения срока действия взыскания или проступка.

192. Коллективный договор не ограничивает права и полномочия администрации и профсоюзного комитета при выполнении их функциональных и уставных обязанностей по вопросам, не включенным в договор. Настоящий коллективный договор не должен ухудшать гарантии работников.

193. Все изменения к настоящему коллективному договору могут приниматься на собраниях, конференциях как между Работодателем и коллективом в целом, так и между Работодателем и работниками КГП «Житикаринская центральная районная больница» Управления здравоохранения акимата Костанайской области, являющиеся членами профсоюзного союза, в лице председателя профсоюзной организации, которые должны оформляться в виде дополнений или соглашений к коллективному договору. Действие соглашений распространяется на соответствующие исполнительные органы, работников и работодателей, представители которых подписали соглашение (Глава 13 Трудового Кодекса Республики Казахстан).

194. К коллективному договору прилагаются приложения, являющиеся его составной частью.

195. Изменение в руководстве и названии сторон не влекут за собой прекращения действия настоящего договора.

196. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания Сторонами и действует до принятия нового коллективного договора.

197. Договор составлен в 3-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один экземпляр у работодателя, второй – у председателя профкома, третий – у государственного инспектора по труду.

Приложение № 1
к коллективному договору

Согласовано
Председатель профкома
КГП «Житикаринская ЦРБ»

С.Калмурзина

Утверждаю
Главный врач
КГП «Житикаринская ЦРБ»

Д. Эстияров

Список
производств, профессий и должностей
в КГП «Житикаринская ЦРБ»
с вредными условиями труда

1. Психиатрическое отделение.
2. Физиокабинет.
3. Кабинет трансфузиологии.
4. Рентген кабинет.
5. Лаборатория (клиническая, биохимическая, серологическая, бактериологическая).
6. Кабинет УЗИ-диагностики
7. Кабинет ФГДС.
8. Инфекционное отделение.
9. Пост (гнойный) в хирургическом отделении.
10. Отделение анестезиологии и реанимации.
11. СПИД/ВИЧ – кабинет.
12. Противотуберкулезный кабинет (ДОТС – кабинет, кабинет химизатора)
13. Патологоанатомическое отделение

Приложение № 2
к коллективному договору

Согласовано
Председатель профкома
КГП «Житикаринская ЦРБ»

С.Калмурзина

Утверждаю
Главный врач
КГП «Житикаринская ЦРБ»

Д. Эстияров

**Продолжительность дней трудового отпуска
сотрудников КГП «Житикаринская ЦРБ»**

1. Работникам предприятия устанавливается следующая продолжительность оплачиваемого ежегодного трудового отпуска в календарных днях:

Должность	Количество основного отпуска	Количество дополнительно го отпуска	Всего количество календарных дней
Управление, финансовая служба, администрация, отдел государственных закупок			
Главный врач	24	12	36 (выплата пособия на оздоровление)
Заместитель главного врача по лечебно- профилактической работе	24	12	36 (выплата пособия на оздоровление)
Заместитель главного врача по организационно- методической работе	24	12	36 (выплата пособия на оздоровление)
Главный бухгалтер	24	6	30 (выплата пособия на оздоровление)
Старший экономист, экономист	24	6	30 (выплата пособия на оздоровление)
Старший инспектор отдела кадров, инспектор отдела кадров	24	6	30 (выплата пособия на оздоровление)
Главная медсестра	24	12	36 (выплата пособия на оздоровление)

Средний медицинский персонал ОМО кабинета	24	12	36 (выплата пособия на оздоровление)
Бухгалтер (расчетного стола, материального стола)	24	6	30 (выплата пособия на оздоровление)
Юрист	24	6	30 (выплата пособия на оздоровление)
Кассир	24	6	30 (выплата пособия на оздоровление)
Санитарка администрации, сестра - хозяйка администрации	24	12	36 (выплата пособия на оздоровление)
Старший бухгалтер	24	6	30 (выплата пособия на оздоровление)
Старший специалист по гос. закупкам, специалист по гос. закупкам, программист отдела гос.закупок	24	6	30 (выплата пособия на оздоровление)
Секретарь	24	6	30 (выплата пособия на оздоровление)
Программист, оператор ЭВМ	24	6	30 (выплата пособия на оздоровление)
Техник по обслуживанию компьютерной техники	24	6	30 (выплата пособия на оздоровление)
Архивариус	24	6	30 (выплата пособия на оздоровление)
Аптека			
Заведующая аптекой, провизор	24	12	36 (выплата пособия на оздоровление)
Санитарка аптеки	24	12	36 (выплата пособия на оздоровление)
Инфекционное отделение			
Врач, заведующий отделения	24	12	36 (выплата пособия на оздоровление)

			оздоровление)
Средний персонал	24	12	36 (выплата пособия на оздоровление)
Младший персонал (санитарка, санитарка буфетчица)	24	12	36 (выплата пособия на оздоровление)
Психиатрическое отделение			
Врач, заведующий отделения	24	30	54 (выплата пособия на оздоровление)
Средний персонал	24	30	54 (выплата пособия на оздоровление)
Младший персонал (санитарка, санитарка- ваннщица, санитарка- буфетчица)	24	30	54 (выплата пособия на оздоровление)
Сестра-хозяйка	24	12	36 (выплата пособия на оздоровление)
Психолог	24	18	42 (выплата пособия на оздоровление)
Физиотерапевтическая служба			
Врач	24	12	36 (выплата пособия на оздоровление)
Средний персонал	24	12	36 (выплата пособия на оздоровление)
Младший персонал	24	12	36 (выплата пособия на оздоровление)
Поликлиническое отделение			
Заведующий поликлиникой, врачи	24	12	36 (выплата пособия на оздоровление)
Средний персонал, старшая медсестра	24	12	36 (выплата пособия на оздоровление)
Младший персонал	24	12	36 (выплата пособия на оздоровление)
Сестра-хозяйка	24	12	36 (выплата

			пособия на оздоровление)
Медсестра ЗОЖ	24	12	36 (выплата пособия на оздоровление)
Социальный работник, психолог	24	6	30 (выплата пособия на оздоровление)
Медсестра СПИД/ВИЧ	24	24	48 (выплата пособия на оздоровление)
Медсестра ДОТС - кабинета	24	12	36 (выплата пособия на оздоровление)
Медсестра кабинета химизатора	24	12	36 (выплата пособия на оздоровление)
Отделение скорой помощи			
Врач, заведующий отделения	24	12	36 (выплата пособия на оздоровление)
Средний медицинский персонал, старший фельдшер	24	12	36 (выплата пособия на оздоровление)
Водитель	24	12	36 (выплата пособия на оздоровление)
Отделение приемного покоя			
Врач, заведующий отделения	24	12	36 (выплата пособия на оздоровление)
Средний медицинский персонал, старшая медсестра	24	12	36 (выплата пособия на оздоровление)
Сестра-хозяйка, санитарка	24	12	36 (выплата пособия на оздоровление)
Водитель	24	6	30 (выплата пособия на оздоровление)
Уборщица подсобных помещений	24	6	30 (выплата пособия на оздоровление)
Родильное отделение			
Врач, заведующий	24	12	36 (выплата

отделения			пособия на оздоровление)
Средний персонал старшая акушерка	24	12	36 (выплата пособия на оздоровление)
Младший персонал, старшая медсестра	24	12	36 (выплата пособия на оздоровление)
Сестра - хозяйка	24	12	36 (выплата пособия на оздоровление)
Отделение анестезиологии и реанимации			
Врач, заведующий отделения	24	18	42 (выплата пособия на оздоровление)
Средний персонал, старшая медсестра	24	18	42 (выплата пособия на оздоровление)
Младший персонал	24	12	36 (выплата пособия на оздоровление)
Сестра-хозяйка	24	12	36 (выплата пособия на оздоровление)
Хирургическое отделение			
Врач, заведующий отделения	24	12	36 (выплата пособия на оздоровление)
Средний персонал, старшая медсестра	24	12	36(выплата пособия на оздоровление)
Младший персонал	24	12	36 (выплата пособия на оздоровление)
Сестра-хозяйка	24	12	36 (выплата пособия на оздоровление)
Терапевтическое отделение, детское отделение			
Врач, заведующий отделения	24	12	36 (выплата пособия на оздоровление)
Средний персонал, старшая медсестра	24	12	36 (выплата пособия на оздоровление)
Младший персонал	24	12	36 (выплата

			пособия на оздоровление)
Сестра-хозяйка	24	12	36 (выплата пособия на оздоровление)
УЗИ – кабинет			
Врач, медсестра	24	16	40 (выплата пособия на оздоровление)
Рентген кабинет			
Врач, рентген лаборант	24	18	42 (выплата пособия на оздоровление)
Санитарка	24	18	42 (выплата пособия на оздоровление)
Противотуберкулезный кабинет, ДОТС кабинет, кабинет химизатора			
Врач фтизиатр	24	18	42 (выплата пособия на оздоровление)
Средний медперсонал	24	12	36 (выплата пособия на оздоровление)
Санитарка	24	12	36 (выплата пособия на оздоровление)
Сестра-хозяйка	24	12	36 (выплата пособия на оздоровление)
Лаборатории: экстренная, клиническая, биохимическая, бактериологическая лаборатория			
Врач, лаборант, старший фельдшер-лаборант	24	12	36 (выплата пособия на оздоровление)
Санитарка	24	12	36 (выплата пособия на оздоровление)
Операционный блок			
Старшая медсестра, операционная медсестра	24	12	36 (выплата пособия на оздоровление)
Санитарка	24	12	36 (выплата пособия на оздоровление)

Сестра - хозяйка	24	12	36 (выплата пособия на оздоровление)
Пищеблок			
Диетсестра	24	12	36 (выплата пособия на оздоровление)
Повар	24	6 (на основании статьи 89 пункт 1 ТК РК). Работникам, занятым на тяжелых работах	30 (выплата пособия на оздоровление)
Кух.рабочий	24	6 (на основании статьи 89 пункт 1 ТК РК). Работникам, занятым на тяжелых работах	30 (выплата пособия на оздоровление)
Прачечная			
Прачка	24	6	30 (выплата пособия на оздоровление)
Прачка- гладильщица	24	6	30 (выплата пособия на оздоровление)
Административно-хозяйственная часть			
Заведующий хозяйственной частью	24	6	30 (выплата пособия на оздоровление)
Слесарь-сантехник	24	6	30 (выплата пособия на оздоровление)
Электрик	24	6	30 (выплата пособия на оздоровление)
Инженер по охране труда	24	6	30 (выплата пособия на оздоровление)
Газоэлектросварщик, электромонтёр по ремонту лифтов	24	6	30 (выплата пособия на оздоровление при наличии

			документа об образовании)
Дезинфектор	24	12	36 (выплата пособия на оздоровление)
Плотник	24	6	30 (выплата пособия на оздоровление)
Штукатур-маляр	24	6 (на основании статьи 89 пункт 1 ТК РК). Работникам, занятым на тяжелых работах	30 (выплата пособия на оздоровление)
Лифтер	24	6	30 (выплата пособия на оздоровление)
Сторож	24	6	30 (выплата пособия на оздоровление)
Истопник	24	-	24
Гардеробщик	24	-	24
Кладовщик	24	6	30 (выплата пособия на оздоровление)
Техник по кислородным установкам	24	6	30 (выплата пособия на оздоровление)
Медтехник, связист	24	6	30 (выплата пособия на оздоровление)
Дворник	24	6	30 (выплата пособия на оздоровление)
Холодильщик	24	-	24
Подсобный рабочий	24	-	24
Санитарка по утилизации мед.отходов	24	12	36 (выплата пособия на оздоровление)
Гараж			
Механик, старший водитель	24	6	30 (выплата пособия на оздоровление)
Водитель	24	6	30 (выплата

			пособия на оздоровление)
МП, ФАП			
Заведующие, медицинские сестры, акушерки	24	6	30 (выплата пособия на оздоровление)
Санитарка	24	12	36 (выплата пособия на оздоровление)
Водитель	24	6	30 (выплата пособия на оздоровление)
Патологоанатомическое отделение			
Врач, средний персонал, санитар, санитарка	24	12	36 (выплата пособия на оздоровление)
Медицинские сестры в городских, сельских школах			
Медицинская сестра	24	12	36 (выплата пособия на оздоровление)

2. Работникам предприятия предоставляется оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск, а так же другие виды отпусков, предусмотренные действующим законодательством РК.

3. Ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск разделяется на:

-основной отпуск

-дополнительный отпуск по ТК РК (на основании коллективного договора)

4. Очередность предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков определяется графиками отпусков, утверждаемыми Предприятием в разрезе по категориям персонала и подразделениям с учетом мнения работников. В случае изменения графика отпусков в связи с производственной необходимостью, администрация Предприятия обязана уведомить об этом работника не менее, чем за две недели до начала трудового отпуска (ст.93 Трудового Кодекса РК).

5. Администрация Предприятия обязана утверждать по согласованию с Профсоюзом график отпусков работников не позднее 29 декабря уходящего года.

Приложение № 3
к коллективному договору

Согласовано
Председатель профкома
КГП «Житикаринская ЦРБ»

С.Калмурзина

Утверждаю
Главный врач
КГП «Житикаринская ЦРБ»

Д. Эстияров

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И ПРЕМИРОВАНИИ СОТРУДНИКОВ, ИЗ
СРЕДСТВ, ПОЛУЧЕННЫХ ОТ ОКАЗАНИЯ ПЛАТНЫХ
МЕДИЦИНСКИХ УСЛУГ
В КГП «ЖИТИКАРИНСКАЯ ЦРБ»

РАЗДЕЛ 1
ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1. Положение об оплате труда сотрудников, из средств, полученных от оказания платных медицинских услуг в КГП «ЖИТИКАРИНСКАЯ ЦРБ» разработано в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан.

2. Термины, используемые в Положении:

Платные медицинские услуги - это медицинские услуги, предоставляемые на возмездной основе за счет личных средств граждан, средств работодателей и иных средств на основании договоров, в том числе договоров добровольного медицинского страхования.

Медицинская услуга - мероприятие или комплекс мероприятий, направленных на профилактику заболеваний, их диагностику, лечение и реабилитацию, имеющих самостоятельное законченное значение и определенную стоимость.

3. Настоящее Положение предусматривает общие и специальные правовые нормы и вводится в целях улучшения организации труда, рационального использования полученных в результате оказания платных медицинских услуг денежных средств, укрепления трудовой дисциплины.

4. Виды платных медицинских услуг и их стоимость за единицу указана в прейскуранте, утвержденным главным врачом КГП «Житикаринская ЦРБ», на основании рассчитанных калькуляций, а именно

- медицинское обследование и лечение по инициативе (желанию) граждан сверх гарантированного объема бесплатной медицинской помощи;
- медицинское обследование граждан для поступления на работу, учебу, профилактические медицинские осмотры;

- медицинские услуги пациентам при травмах, полученных в состоянии алкогольного опьянения;
- физиотерапевтическая медицинская помощь населению старше 18 лет;
- медицинская помощь иногороднему населению, за исключением населения Житикаринского района;
- лазерная терапия;
- другие услуги сверх гарантированного объема бесплатной медицинской помощи.

5. К работникам, оказывающим или принимающим участие в организации платных медицинских услуг, относятся:

- сотрудники кабинет медицинского осмотра
- узкие специалисты, осуществляющие проведение медицинских осмотров
- сотрудники эндоскопического кабинета
- сотрудники кабинета УЗИ диагностики
- сотрудники рентген службы и кабинета флюорографии
- сотрудники клинической, бактериологической, серологической, биохимической лабораторий
- узкие специалисты стоматологических кабинетов, стоматолог-терапевт, стоматолог – хирург
- сотрудники физиокабинета и массажист
- другие сотрудники, оказывающие услуги сверх гарантированного объема бесплатной медицинской помощи.

РАЗДЕЛ 2 ОПЛАТА ТРУДА.

6. Оплата труда работников, непосредственно занятых оказанием платных медицинских услуг, может состоять из:

- должностного оклада;
- выплат за оказание платных медицинских услуг;
- ежеквартальной премии в случае увеличения нагрузки, в размере установленном руководителем;
- иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7. Выплаты медицинским работникам за оказание платных услуг осуществляются ежемесячно за счет сумм, полученных от оказания платных услуг, поступивших в отчетном периоде.

8. Оплата труда медицинских работников, непосредственно задействованных в оказании платных услуг, производится в зависимости от личного трудового вклада в процесс оказания платных медицинских услуг.

9. Работникам, основным местом работы которых является бюджетная ставка, производится доплата за оказанные платные медицинские услуги, услуги сверх гарантированного объема бесплатной медицинской помощи по согласованию с работодателем:

- гарантированная ежемесячная сумма за проведенные медицинские осмотры узкими специалистами и медсестрами;

-37% от половины заработной суммы платными медицинскими услугами на подразделение, согласно протокола распределения (протокол составляется самим подразделением).

Платные медицинские услуги, такими работниками, оказываются в свободное от основной работы время.

10. Заключение договоров проводится с каждым работником индивидуально или службой в целом.

11. Руководители служб и отделений обязаны организовать инициативные группы для распределения заработных средств с составлением протокола о завершении работы за подписью всех членов инициативной группы.

12. Руководители подразделений медицинского учреждения не позднее 3 числа месяца, следующего за отчетным, подают данные об объемах выполненных услуг и о доходах соответствующего отделения в бухгалтерию.

13. Главный врач не может принимать непосредственное участие в оказании платных медицинских услуг. Размер материального поощрения главному врачу устанавливается за организацию работы по оказанию платных медицинских услуг и контроль за осуществлением данного вида деятельности (приказ ГУ Управление здравоохранения акимата Костанайской области от 29.12.2014г. №461). Доплата к должностному окладу главного врача составляет 2% от общей суммы дохода от заработанных платных медицинских услуг.

14. Доплата за организацию работы по оказанию платных медицинских услуг к должностному окладу заместителю главного врача по лечебно-профилактической работе составляет 1,6% от общей суммы дохода от оказанных платных медицинских услуг.

15. Доплата за организацию работы по оказанию платных медицинских услуг к должностному окладу заместителю главного врача по организационно-методической работе составляет 1,2 % от общей суммы дохода от оказанных платных медицинских услуг.

16. Доплата за организацию работы по оказанию платных медицинских услуг к должностному окладу главного бухгалтера составляет 1,2 % от общей суммы дохода от платных медицинских услуг.

РАЗДЕЛ 3 ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СРЕДСТВ, ПОСТУПИВШИХ ОТ ОКАЗАНИЯ ПЛАТНЫХ МЕДИЦИНСКИХ УСЛУГ.

17. Использование денежных средств, полученных от оказания платных медицинских услуг, производится сметы расходов, утвержденной главным врачом КГП «Житикаринская Центральная Районная Больница» Управления Здравоохранения акимата Костанайской области.

18. Работодатель имеет право оплачивать из средств, полученных от оказания платных услуг, работу по производственной необходимости, с

заключением трудовых договоров с лицами, не состоящими с ним в трудовых отношениях, а также с сотрудниками предприятия, выполняющими работу непредусмотренную его должностными обязанностями, в свободное от основной работы время.

19. Работодатель имеет право премировать работников из средств, полученных от оказания платных медицинских услуг, к профессиональным, государственным и другим праздникам и знаменательным датам.

20. Работодатель имеет право оплачивать из средств, полученных от оказания платных медицинских услуг: командировочные расходы, оплату семинаров, обучения, подготовки и переподготовки специалистов, на выплаты компенсационного характера, на оказание материальной (благотворительной) помощи, коммунальные услуги, услуги связи, услуги по обслуживанию, содержанию и ремонту основных средств (зданий, автотранспорта, машин и оборудования, мебели), банковских услуг, услуги нотариуса и прочие услуги, приобретение товароматериальных запасов (продуктов питания, медикаментов и товаров и изделий медицинского назначения, гсм, канцелярских товаров, бланочной продукции, строительных и прочих материалов, хозяйственных товаров), оборудования, относящегося к основным средствам и других активов.

21. Работодатель имеет право оплачивать из средств, полученных от оказания платных медицинских услуг расходы по обучению студентов, интернов для дальнейшей работы их в КГП «Житикаринская ЦРБ» на условиях отработки.

РАЗДЕЛ 4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

22. При наличии возникающих споров, конфликты разрешаются с участием экономического совета Предприятия, в состав которого входят: руководитель предприятия, главный бухгалтер, экономист, юрист, председатель профсоюзного комитета, сотрудник.

23. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения всех сотрудников КГП «Житикаринская ЦРБ».

24. Положение об оплате труда и премировании сотрудников, из средств полученных от оказания платных медицинских услуг в КГП «ЖИТИКАРИНСКАЯ ЦРБ» рассматривается на общем собрании коллектива, является приложением к коллективному договору и имеет такую же юридическую силу.

Приложение № 4
к Коллективному договору

Согласовано
Председатель профкома
КГП «Житикаринская ЦРБ»

С.Калмурзина

Утверждаю
Главный врач
КГП «Житикаринская ЦРБ»

Д. Эстияров

**Перечень профессий,
подлежащих обязательному страхованию
гражданско-правовой ответственности работодателя
за причинение вреда жизни и здоровью работника
при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей**

№ п/п	Наименование профессии
1	Все сотрудники предприятия
2	Сотрудники рентген-кабинета (врач, лаборант, санитарка)
3	Водители

**Перечень профессий,
в пользу которых, осуществляется перечисление
обязательных профессиональных пенсионных взносов
за счет средств работодателя**

№ п/п	Наименование профессии
1	Сотрудники фтизиатрической службы (врач, медсестра, санитарка, химизатор, медсестра ДОТС-кабинета)
2	Сотрудники кабинета УЗИ – диагностики (врач, медсестра)
3	Сотрудники рентген службы (врач, рентген-лаборанты, санитарка)
4	Сотрудники патологоанатомического отделения (врач, лаборант, санитарка)

Перечень профессий

**с источником ионизирующего излучения,
подлежащих получению специального питания**

№ п/п	Наименование профессии
1	Сотрудники рентген кабинета (врач, лаборант, санитарка)
2	Водитель передвижной флюоро-установки (на период выезда а/м)

**Перечень профессий
с применением химических едких веществ,
подлежащих получению специального питания**

№ п/п	Наименование профессии
1	Сотрудники лаборатории (врач, лаборант, санитарка)
2	Штукатуры – маляры (на время работы с лако-красящими веществами)

Приложение № 5
к Коллективному договору

Согласовано
Председатель профкома
КГП «Житикаринская ЦРБ»

С.Калмурзина

Утверждаю
Главный врач
КГП «Житикаринская ЦРБ»

Д. Эстияров

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО РАСПОРЯДКА

1. Общие положения

1. Настоящие Правила являются частью организационного обеспечения работы с персоналом КГП «Житикаринская ЦРБ», далее по тексту именуемого «предприятие».

2. Настоящие Правила разработаны и вводятся в целях установления единого порядка организации труда на предприятии, направленного на решение следующих задач:

- укрепление трудовой дисциплины, воспитание у членов коллектива добросовестного отношения к труду;
- обеспечение надлежащего порядка на территории Предприятия

3. Настоящие Правила являются неотъемлемой частью коллективного договора, заключенного между работниками и Предприятием, и носят обязательный для применения характер.

2. Регулирование трудовых отношений и дисциплины труда

4. Трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения между Предприятием и работниками регулируются действующим законодательством Республики Казахстан, коллективным договором, настоящими Правилами, а так же трудовыми договорами, заключаемыми между Предприятием и каждым работником индивидуально.

5. Перечень должностных обязанностей работников Предприятия определяется должностными инструкциями, разработанными и утвержденными Предприятием для каждой должности.

6. Порядок приема, перемещения и увольнения работников Предприятия определяются в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Казахстан

7. Дисциплина Труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным Трудовым Кодексом, иными законами

Республики Казахстан, Уставом Предприятия, коллективным, трудовыми договорами и актами Предприятия.

8.Трудовая дисциплина на предприятии обеспечивается путем создания администрацией предприятия необходимых организационных и экономических условий, необходимых для соблюдения работниками дисциплины труда, индивидуально и коллективного труда, методами убеждения, поощрения за добросовестный труд, а так же применением дисциплинарных взысканий за совершение работниками дисциплинарных проступков.

3. Режим работы

9.Рабочая неделя:

Шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье):

Устанавливается для следующих категорий работников (если иное не оговорено в трудовом договоре):

- для сотрудников МП, ФАП, для дежурных сотрудников участковой службы поликлинического отделения и педиатрических участков,
- для химизаторов поликлинического отделения и педиатрических участков,
- для медицинских регистраторов поликлинического отделения,
- для медицинских сестер процедурных кабинетов поликлинического отделения,
- для уборщиц приемного отделения
- для сотрудников физиокабинета
- для санитарок справочной службы многопрофильного терапевтического и хирургического отделения
- для коридорных санитарок отделений,
- для сотрудников прачечной
- для сотрудников ЦСО
- для санитарок-буфетчиц отделений

Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье):

- устанавливается для остальных категорий работников.

10.Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с действующим трудовым законодательством:

- для работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста (пункт 1 ст.69 Трудового Кодекса РК),
- для работников – инвалидов I и II групп, не более 36 часов в неделю (пункт 3 ст.69 Трудового Кодекса РК),
- для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда (пункт 2 ст.69 Трудового Кодекса РК).

Оплата труда работников при установлении им сокращенной продолжительности рабочего времени производится в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Казахстан.

4. Режим рабочего времени

Установить распорядок работы по ЦРБ:

11. По поликлинике с 8.00 до 17.00 часов с перерывом для отдыха и приема пищи с 12.00 до 13.30 часов (1ч.30мин.) при пятидневной рабочей недели и для участковых врачей – ВОП, терапевтов, педиатров – с 8.00 до 20.00 часов согласно графика работы поликлиники, при пятидневной и шестидневной рабочей неделе.

Для врача психиатра 7.00 часов с 8.00 до 16.30 часов с перерывом для отдыха и приема пищи с 12.00 до 13.30 часов (1ч.30мин.) при пятидневной рабочей неделе.

Для узких специалистов, работающих на 1,0 ставку продолжительность рабочего времени дня составляет – 6 часов 25 мин. С 8.00 часов до 15 часов 55 мин, с перерывом для отдыха и приема пищи с 12.00 до 13.30 мин (1ч.30мин.) при пятидневной рабочей неделе.

Для врача Р – кабинета, рентген-лаборантов, УЗИ-кабинета работающих на 1,0 ставку - 6 часов с 8.00 часов до 14.00 часов при пятидневной рабочей неделе. Для сотрудников экстренной лаборатории - круглосуточный режим работы, согласно графика сменности.

Для сотрудников физиокабинета поликлиники с 08.00 часов до 17.00 часов при 6-ти дневной рабочей неделе.

12. По стационару (для стационарных подразделений ЦРБ) – круглосуточный режим работы, согласно графика сменности.

Для заведующих отделений (хирургическое, терапевтическое, родильное, отделение анестезиологии и реанимации, отделение скорой помощи) работающих на 1,0 ставку – 7 часов 30 мин, с 08.00 до 17.00 часов с перерывом для отдыха и приема пищи с 12.00 до 13.30 часов, инфекционного отделения, психиатрического отделения - 7 часов, с 08.00 часов до 16.30 часов, с перерывом для отдыха и приема пищи с 12.00 до 13.30 часов.

Для среднего и младшего персонала по стационару - режим работы круглосуточно, согласно графика сменности. Согласно ст. 71 п.5 Трудового кодекса РК (в течение ежедневной работы (рабочей смены) работнику должен быть предоставлен один перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью не менее получаса) согласно ст. 81 Трудового Кодекса РК 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).

13. Для врачей, среднего персонала отделения скорой помощи с 8.00 часов до 20.00 часов (12 часов) и 20.00 часов до 8.00 часов, согласно графика сменности, согласно статьи 73 Трудового кодекса РК (в течение ежедневной

работы (рабочей смены) работнику должен быть предоставлен один перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью не менее получаса).

14. По управленческому аппарату (главный врач, заместители главного врача, главный бухгалтер) 8 часов, с 8.00 часов до 17.30 часов с перерывом для отдыха и приема пищи с 12.00 до 13.30. часов (1ч.30мин.) при пятидневной рабочей недели.

15. Для сотрудников финансовой службы, отдела кадров – 8 часов, с 8.00 до 17.30 часов с перерывом для отдыха и приема пищи с 12.00 до 13.30 часов (1ч.30мин.) при 5-ти дневной рабочей недели.

16. Для сотрудников ОМО – 7.30 часов, с 8.00 до 17.00 часов с перерывом для отдыха и приема пищи с 12.00 до 13.30 часов (1ч.30мин.) при 5-ти дневной рабочей недели.

17. Для сотрудников аптеки – 8 часов, с 8.00 до 17.30 часов с перерывом для отдыха и приема пищи с 12.00 до 13.30 часов (1ч.30мин.) при 5-ти дневной рабочей недели.

18. Для сотрудников АХЧ, сотрудников гаража - 8 часов, с 8.00 часов до 17.30 часов с перерывом для отдыха и приема пищи с 12.00 до 13.30 часов (1ч.30мин.) при 5-ти дневной рабочей недели.

19. Для сотрудников пищеблока с 6.00 часов до 18.00 часов согласно графика сменности при семидневной рабочей неделе.

20. Для сотрудников прачечной - 6 часов с 8.00 часов до 14.00 часов, при шестидневной рабочей неделе.

21. Работникам, выполняющим в ЦРБ, наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы производится доплата. Размер доплат за совмещение должностей (расширение зоны обслуживания) или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работодателем по соглашению с работником. Работникам, имеющих такую доплату за совмещение должностей продолжительность рабочего времени не изменяется, либо дополнительно устанавливается согласно режиму работы предприятия (с 8.00 часов до 17.30 часов).

22. Графики сменности должны предусматривать регулярные выходные дни для каждого работника, постоянный состав бригад и переход из одной смены в другую после дня отдыха по графику. В графиках особо оговаривается порядок предоставления отгулов за переработку, когда в пределах графика смену прекратить невозможно.

Привлечение работника к работе в течение двух рабочих смен подряд запрещается.

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

Графики сменности утверждаются администрацией Предприятия и доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

**Приложение № 6
к Коллективному договору**

Согласовано
Председатель профкома
КГП «Житикаринская ЦРБ»

С.Калмурзина

Утверждаю
Главный врач
КГП «Житикаринская ЦРБ»

Д. Эстияров

**ДОГОВОР
О КОЛЛЕКТИВНОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ**

г. Житикара

_____ г.

В целях обеспечения сохранности материальных ценностей организации Комунальное Государственное Предприятие «Житикаринская центральная районная больница» Управления здравоохранения акимата Костанайской области в лице руководителя Эстиярова Досбола Базарбаевича, именуемого в дальнейшем «Предприятие», с одной стороны, и члены коллектива КГП «Житикаринская центральная районная больница» Управления здравоохранения акимата Костанайской области, именуемые в дальнейшем «Коллектив», в лице представителя коллектива председателя профсоюзного комитета работников КГП Житикаринская центральная районная больница» УЗаКо Калмурзиной Сании Серекбаевны, заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. Общие положения

1.1. Коллектив принимает на себя коллективную материальную ответственность за обеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных ему для оказания медицинских услуг, а руководство предприятия обязуется создать коллективу условия, необходимые для надлежащего исполнения принятых обязательств по договору.

1.2. При смене руководителя коллектива или при выбытии из коллектива более 50 процентов от его первоначального состава договор должен быть переоформлен.

1.3. Договор не переоформляется при выбытии из состава коллектива отдельных работников или при приеме в коллектив новых работников.

2. Права и обязанности членов коллектива и руководство предприятия

2.1. Члены коллектива имеют право:

- а) участвовать в приемке ценностей и осуществлять взаимный контроль за работой по хранению, обработке, отпуску, перевозке или применению в процессе оказания медицинских услуг ценностей;
- б) принимать участие в инвентаризации ценностей, переданных коллективу;
- в) знакомиться с отчетами о движении и остатках переданных коллективу ценностей;
- г) в необходимых случаях требовать от руководства предприятия проведения инвентаризации переданных коллективу ценностей;
- д) заявлять руководству предприятия об отводе членов коллектива, в том числе руководителя, которые, по их мнению, не могут обеспечить сохранность ценностей.

2.2. Члены коллектива обязаны:

- а) бережно относиться к ценностям и принимать меры к предотвращению ущерба;
- б) в установленном порядке вести учет, составлять и своевременно предоставлять отчеты о движении и остатках ценностей;
- в) своевременно ставить в известность руководство предприятия о всех обстоятельствах, угрожающих сохранности ценностей.

2.3. Руководство предприятия обязано:

- а) создавать коллективу условия, необходимые для обеспечения полной сохранности ценностей;
- б) своевременно принимать меры к выявлению и устранению причин, препятствующих обеспечению коллективом сохранности ценностей, выявлять конкретных лиц, виновных причинению ущерба, и привлекать их к установленной законодательством ответственности;
- в) знакомить коллектив с действующим законодательством о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, а так же с действующими инструкциями и правилами приемки, хранения, обработки, продажи (отпуска), перевозки или применения в процессе оказания медицинских услуг ценностей и их учета;
- г) обеспечивать коллективу условия, необходимые для своевременного учета и отчетности о движении и остатках переданных ему ценностей;
- д) рассматривать вопросы об обоснованности требования членов коллектива о проведении инвентаризации ценностей;
- е) рассматривать сообщения членов коллектива об обстоятельствах, угрожающих сохранности ценностей, и принимать меры к устранению этих обстоятельств.

3. Порядок ведения учета и отчетности

3.1. Приемка ценностей, ведение учета и представление отчетности о движении ценностей осуществляется в установленном порядке руководителем коллектива.

3.2. Плановые инвентаризации ценностей переданных коллективу, проводятся в сроки, установленными правилами внутреннего трудового распорядка. Внеплановые инвентаризации проводятся при смене руководителя коллектива, при выбытии из коллектива более 50 процентов его членов, а так же при смене материально-ответственного члена коллектива.

3.3. Отчеты о движении и остатках ценностей подписываются руководителем коллектива и членами коллектива, согласно внутренних приказов.

4. Возмещение ущерба

4.1 Основанием для привлечения членов коллектива к материальной ответственности является материальный ущерб, причиненный недостаточей, подтвержденной инвентаризационной ведомостью.

4.2 Привлечение коллектива к материальной ответственности производится руководством предприятия после проведения проверки причин образования ущерба, с учетом письменных объяснений, представленных членами коллектива, а в необходимых случаях так же заключений независимых экспертов.

4.3. Члены коллектива освобождаются от возмещения ущерба:

- а) если будет установлено, что ущерб причинен не по их вине;
- б) если будут установлены конкретные виновники причиненного ущерба из числа членов данного коллектива;

4.4. Определение размера ущерба, причиненного коллективом предприятию, а также порядок его возмещения регулируется действующим законодательством.

4.5. Подлежащий возмещению ущерб, причиненный коллективом предприятию, распределяется между членами данного коллектива пропорционально месячному должностному окладу и фактически проработанному времени за период от последней инвентаризации до дня обнаружения ущерба.

5. Заключение

5.1 Договор вступает в силу с момента его подписания и действует на весь период работы коллектива с переданными ему ценностями на данном предприятии, за исключением случаев указанных в пункте 1.2.

5.2. Договор составлен в двух экземплярах, из которых первый хранится у руководителя предприятия, а второй у руководителя коллектива.

6. Подписи

6.1. Руководитель организации:

Главный врач КГП «Житикаринская центральная районная больница»

Д. Эстияров

(подпись)

6.2. Представитель коллектива:

Председатель профсоюзного комитета работников КГП
«Житикаринская центральная районная больница»

С. Калмурзина

(подпись)

**Приложение № 7
к Коллективному договору**

Согласовано
Председатель профкома
КГП «Житикаринская ЦРБ»

С.Калмурзина

Утверждаю
Главный врач
КГП «Житикаринская ЦРБ»

Д. Эстияров

**Положение о премировании и материальном стимулировании
сотрудников КГП «Житикаринская ЦРБ» за счет бюджетных средств**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о премировании и материальном стимулировании сотрудников КГП «Житикаринская ЦРБ» устанавливает порядок и условия материального стимулирования сотрудников (далее – Положение о премировании), разработаны на основании Трудового кодекса Республики Казахстан, Приказа Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 27 января 2015 года № 36 «Об установлении стимулирующих надбавок к должностным окладам, премирования руководящих работников государственных учреждений и предприятий, находящихся в ведении Министерства здравоохранения и социального развития Республики Казахстан и оказания им материальной помощи», в соответствии с Законом Республики Казахстан от 1 марта 2011 года «О государственном имуществе», Постановлением Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года № 1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий», в целях упорядочения системы поощрения работников за надлежащее выполнение должностных обязанностей, а также повышения материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении функций и задач, возложенных на Коммунальное Государственное Предприятие «Житикаринская центральная районная больница» Управления здравоохранения акимата Костанайской области (далее – Житикаринская ЦРБ).

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием Житикаринской ЦРБ, работающих как по основному месту работы, так и совместительству.

1.3. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплаты работникам денежных сумм сверх размера должностного оклада, установленные действующей комиссией по установлению, изменению размеров дополнительных выплат, стимулирующих надбавок и премий, утвержденной приказом Житикаринской ЦРБ (далее комиссия ЦРБ).

1.4. Комиссией ЦРБ премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения целей, миссии и стратегии Предприятия, поставленных задач, трудовых обязанностей и договорных обязательств каждого работника.

1.5. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность руководителя Предприятия и зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния предприятия и прочих факторов, оказывающих влияние на премирование и его размер.

1.6. Премирование работников производится за счет экономии средств, предусмотренных на содержание предприятия по плану финансирования исполнения государственного заказа, при отсутствии кредиторской задолженности по исполнению обязательств государственного заказа, в порядке, установленном коллективным договором и актом работодателя.

2. Виды премий.

2.1. Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование.

2.2. Единовременное (разовое) премирование сотрудников может осуществляться в отношении всех сотрудников КГП «Житикаринская ЦРБ»:

2.2.1. по итогам работы за полугодие, год;

2.2.2. в связи с государственными, профессиональными и другими праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами.

3. Размер премий.

3.1. Всем работникам Житикаринской ЦРБ, добросовестно выполняющим свои должностные инструкции и не имеющим замечаний по работе, начисляется единовременный размер премии, установленный комиссией Житикаринской ЦРБ.

3.2. Размер премии может быть установлен как в процентном соотношении к должностному окладу, так и в конкретном денежном выражении.

3.3. Размер премии первого руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливается на общих основаниях по согласованию с уполномоченным органом.

3.4. Премирование не производится:

- 1). при наличии у работников не снятого дисциплинарного взыскания;
- 2). работникам, проработавшим на предприятии менее одного месяца;
- 3). в период прохождения работниками испытательного срока.

4. Порядок утверждения премирования.

4.1. Премирование сотрудников производится на основании решения комиссии по приказу руководителя предприятия.

4.2. Премирование, предусмотренное п.п. 2.2.1. и 2.2.2. выплачивается сотрудникам в зависимости от их трудового вклада.

4.3. Сотрудникам, отработавшим неполный календарный год, премия по итогам работы за год может быть выплачена по усмотрению руководителя предприятия.

5. Заключительные положения.

5.1. Контроль за исполнением настоящего Положения возлагается на руководителя предприятия.

5.2. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения сотрудников КГП «Житикаринская ЦРБ».

5.3. Все изменения и дополнения к настоящему Положению оформляются в письменной форме и утверждаются приказом руководителя.

5.4. Положение подлежит пересмотру в случае внесения изменений и дополнений в законодательные акты Республики Казахстан.

5.5. Положение о премировании и материальном стимулировании сотрудников КГП «Житикаринская ЦРБ» за счет бюджетных средств является приложением к коллективному договору и имеет такую же юридическую силу.

**Приложение № 8
к Коллективному договору**

Согласовано
Председатель профкома
КГП «Житикаринская ЦРБ»

С.Калмурзина

Утверждаю
Главный врач
КГП «Житикаринская ЦРБ»

Д. Эстияров

**Положение
об условиях оплаты труда работников
Коммунального Государственного Предприятия
«Житикаринская Центральная Районная Больница»
Управления Здравоохранения акимата Костанайской области
за счет средств финансирования государственного заказа**

Общие положения

1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников КГП «Житикаринская Центральная Районная Больница» Управления Здравоохранения Акимата Костанайской области за счет средств финансирования государственного заказа разработано в целях обеспечения единых подходов в вопросах оплаты и мотивации труда всех работников.

2. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

- оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением обязательной выплаты работнику вознаграждения за его труд в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан и настоящим Положением;
- должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника в месяц за выполнение норм труда (трудовых обязанностей) с учетом квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;

- поощрение работников в виде дифференцированной доплаты по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) – единовременная выплата, выплачиваемая работникам организации при наличии экономии бюджетных средств от финансирования по государственному заказу, в зависимости от результатов работы с целью материального поощрения достигнутых успехов и повышения эффективности работы.

Условия оплаты труда

3. Размер фонда оплаты труда коммунального государственного предприятия ежегодно устанавливается уполномоченным органом - управлением здравоохранения акимата Костанайской области (пункт 1 статьи 138 Закона Республики Казахстан от 1 марта 2011 года № 413-IV «О государственном имуществе» и пункт 7 статьи 19 главы 4 Устава КГП "Житикаринская ЦРБ" УЗАКО, утвержденного Постановлением Акимата Костанайской области от 29 декабря 2011г. № 595).

4. Формы оплаты труда, штатное расписание, размеры должностных окладов, система премирования и иного вознаграждения определяются главным врачом в пределах установленного фонда оплаты труда (пункт 2 статьи 138 Закона Республики Казахстан от 1 марта 2011 года № 413-IV «О государственном имуществе» и пункт 8 статьи 26 главы 4 Устава КГП "Житикаринская ЦРБ" УЗАКО, утвержденного Постановлением Акимата Костанайской области от 29 декабря 2011г. № 595).

5. Оплата труда работников предприятия производится за счет средств, предусмотренных на оплату труда по бюджетным программам финансирования денежных средств государственного заказа.

6. К руководящим работникам предприятия относятся:

- 1) главный врач;
- 2) заместители главного врача;
- 3) главный бухгалтер.

7. Размеры месячных должностных окладов, система премирования и иного вознаграждения главного врача, заместителей главного врача и главного бухгалтера предприятия, устанавливается руководителем уполномоченного органа – начальником управления здравоохранения труда (пункт 3 статьи 138 Закона Республики Казахстан от 1 марта 2011 года № 413-IV «О государственном имуществе» и пункт 8 статьи 19 главы 4 Устава КГП "Житикаринская ЦРБ" УЗАКО, утвержденного Постановлением Акимата Костанайской области от 29 декабря 2011г. № 595).

8. Размеры должностных окладов и доплат сотрудникам предприятия устанавливаются:

- 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»;

-или главным врачом, на основе индивидуального подхода к оценке деятельности сотрудника в зависимости от качественных и количественных показателей выполнения его работы, а также плана развития финансово-хозяйственной деятельности предприятия в целом, для усиления заинтересованности работника предприятия в повышении эффективности оказания услуг и качества его работы (пункт 2 статьи 138 Закона Республики Казахстан от 1 марта 2011 года № 413-IV «О государственном имуществе»), путем установления фиксированного оклада или отдельных доплат.

9. Фиксированные должностные оклады устанавливаются из расчета нагрузки выполняемой работы, определяются индивидуальным расчетом по

сотруднику и включает в себя работу по основной должности, с учетом фактически отработанного времени, работу при совмещении должностей, всех видов дежурств, экстренных вызовов, за работу в праздничные и выходные дни, за работу в ночное время, за работу по оказанию платных медицинских услуг, выполнение скрининговых обследований, а так же с учетом всех других доплат: стимулирующие надбавки, расширение зоны обслуживания, дифференцированная доплата, стимулирующий компонент подушевого норматива, психоэмоциональные нагрузки, за особые условия труда, вредные условия труда, за работу в сельской местности, за заведование(старшинство) и других видов доплат, но не более суммы установленного фиксированного оклада.

10. Размеры доплат, в том числе за расширение зоны обслуживания при совмещении должностей, устанавливаются работодателем в зависимости от сложности выполняемой работы, занимаемой должности, особенностей и объемов работы в виде процентной надбавки к основному окладу сотрудника, либо к окладу по совмещаемой должности или в ставочном соотношении с учетом всех положенных надбавок. Вышеуказанные доплаты сверхурочной работой не являются (статья 77 Трудового Кодекса Республики Казахстан).

11. Сотрудники, принятые как совместители на дежурство в приемном покое и отделениях, получают доплату за фактически отработанное время согласно графика и занимаемой должности в полуторном размере, при условии, что работа совместителем является работой сверх нормы рабочего времени по основной должности (статьи 108,111 Трудового Кодекса Республики Казахстан).

12. Оплату труда сверхурочной работы работающим по графику сменности производить не ниже чем в полуторном размере исходя из тарифной ставки (должностного оклада) работнику.

Оплату за экстренные вызова в первые два часа оплачивать в полуторном размере, последующие часы – в двойном размере (статья 108 Трудового Кодекса Республики Казахстан).

Оплату за работу в праздничные дни производить в двойном размере, в выходные, переходящие в будничные дни в полуторном размере.

Оплату за дежурство на дому (ургенство) производить согласно графика дежурств, в размере, установленном главным врачом за определенную единицу изменения времени (час, сутки, декада, месяц), независимо от фактически отработанного времени в оговоренный период.

Оплату труда медицинским работникам и водителям за транспортировку больных в лечебные учреждения г.Костанай, г.Рудный во вне рабочего времени считать сверхурочной работой и производить в полуторном размере исходя из тарифной ставки (должностного оклада) работнику, независимо от фактически отработанного времени в текущем месяце.

13. На основании пункта 14 Отраслевого соглашения между Министерством здравоохранения Республики Казахстан, РОО «Отраслевой

профессиональный союз работников системы здравоохранения «SENIM» и ОИП и ЮЛ «Национальная палата здравоохранения» на 2018 - 2019 годы, сотрудники предприятия имеют право на получение единовременной выплаты к ежегодному оплачиваемому трудовому отпуску в виде пособия на оздоровление в размере одного должностного оклада, при наличии финансовых средств по данной специфике расходов.

14. При наличии экономии бюджетных средств по исполнению плана финансирования государственного заказа, для усиления заинтересованности работников предприятия в повышении эффективности оказываемых услуг и качества работы производится поощрение работников в виде выплаты дифференцированной доплаты по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) **(Приложение к коллективному договору № 14).**

15. Сотрудникам, являющимися совместителями, для усиления заинтересованности в повышении эффективности оказываемых услуг и качества работы производится выплата вознаграждения (дифференцированная доплата или премия) по итогам работы за установленный период из средств, полученных от оказания платных медицинских услуг.

16. Размер поощрения по итогам работы за установленный период определяется на основе индивидуального подхода к оценке деятельности каждого работника и зависит от качественных и количественных показателей выполнения плана развития финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

17. Порядок, условия и сроки выплаты поощрения по итогам работы за установленный период работникам предприятия определяется главным врачом.

18. Исчисление средней заработной платы работников производится в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

Заключительные положения.

19. Контроль за исполнением настоящего Положения возлагается на руководителя предприятия.

20. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения сотрудников КГП «Житикаринская ЦРБ».

21. Все изменения и дополнения к настоящему Положению оформляются в письменной форме и утверждаются приказом руководителя.

22. Положение подлежит пересмотру в случае внесения изменений и дополнений в законодательные акты Республики Казахстан.

23. Положение об условиях оплаты труда работников КГП «Житикаринская ЦРБ» за счет средств финансирования государственного заказа является приложением к коллективному договору и имеет такую же юридическую силу.

**Приложение № 9
к Коллективному договору**

Согласовано
Председатель профкома
КГП «Житикаринская ЦРБ»

С.Калмурзина

Утверждаю
Главный врач
КГП «Житикаринская ЦРБ»

Д. Эстияров

**ДОГОВОР
возмещения расходов по обучению сотрудника,
понесенных работодателем**

г. Житикара

«___» _____ 20__ г.

КГП "Житикаринская центральная районная больница» Управления здравоохранения акимата Костанайской области, в лице главного врача Эстиярова Досбола Базарбаевича, действующее на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и

(Должность, Ф.И.О. медицинского работника)

именуемый в дальнейшем «Работник» заключили настоящий договор (далее по тексту Договор) о нижеследующем:

1.Предмет Договора.

1.1. «Работодатель» принимает на себя обязательства по оплате: стоимости обучения, стоимости проезда в оба конца, суточных расходов, стоимости проживания в общежитии из средств _____ от _____ года в сумме _____ тенге (сумма прописью), а именно: сумма цифрами (тенге) за обучение + сумма цифрами (тенге)– расходы на проживание, проезд, суточные расходы мед работника, должность КГП "Житикаринская центральная районная больница» на базе

наименование организации образования

для прохождения цикла повышения
квалификации/переподготовки/специализации по теме:

«_____»

в объеме _____ часов, проводимого в _____ в период с «_____» _____ 20__ года

место прохождения курсов

по «___» _____ 20__ года.

1.2. «Работник» принимает на себя обязательства по окончании цикла переподготовки в соответствии с настоящим Договором прибыть для работы

в КГП "Житикаринская центральная районная больница» Управления здравоохранения акимата Костанайской области и отработать согласно полученной специальности в течение ----- (не менее 3-х) лет.

2. Права и обязанности Сторон

2.1. «Работник» обязан овладевать знаниями, умениями и практическими навыками в полном объеме государственных общеобразовательных стандартов образования. Выполнять учебную программу в соответствии с учебным планом.

2.2. По прохождению цикла повышения квалификации «Работник» обязан отработать в течение ----- (не менее 3-х) лет, а именно: с момента вступления в должность в КГП «Житикаринская центральная районная больница» по специальности «_____».

2.3. В случае расторжения трудового договора по инициативе «Работника» или по инициативе «Работодателя» вследствие вины Работника до срока, установленного данным Договором, «Работник» обязан возместить «Работодателю» расходы, понесенные «Работодателем», в связи с его обучением, а именно:

- стоимость обучения,
- стоимость проезда в оба конца,
- суточные расходы,
- стоимость проживания в общежитии,

пропорционально недоработанному сроку отработки одновременно всей оставшейся суммой, в течение 1 (одного) месяца.

2.4. «Работодатель» обязан своевременно произвести оплату стоимости обучения, стоимости проезда в оба конца, суточных расходов, стоимости проживания в общежитии, согласно предоставленных документов, подтверждающих факт оплаты.

2.5. «Работодатель» обязан по прохождению обучения предоставить работу в соответствии с полученной специальностью.

3. Ответственность Сторон.

3.1. В случае расторжения трудового договора по инициативе «Работника» или по инициативе «Работодателя» вследствие вины «Работника» до срока, установленного данным договором, «Работник» обязан возместить «Работодателю» затраты, связанные с его обучением: стоимость обучения, стоимость проезда в оба конца, суточные расходы, стоимость проживания в общежитии, пропорционально недоработанному сроку отработки одновременно оставшейся суммой в течение 1 (одного) месяца.

3.2. В случае отказа либо уклонения «Работника» от оплаты вышеуказанной суммы, в случае неявки «Работника» на место работы, «Работодатель» обязан взыскать с «Работника» сумму понесенных расходов пропорционально недоработанному сроку отработки, одновременно оставшейся суммой в течение 1 (одного) месяца в принудительном порядке через суд, с учетом всех судебных расходов.

4.Срок действия Договора

4.1. Настоящий Договор вступает в силу со дня его подписания Сторонами и действует до полного выполнения Сторонами всех обязательств по данному Договору.

5. Порядок изменения условий и принятия дополнений к нему

5.1. Настоящий Договор может быть изменен, дополнен в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан или по соглашению Сторон. Любые изменения и дополнения к настоящему Договору действительны лишь при условии, если они совершены в письменной форме и подписаны обеими Сторонами.

6. Порядок разрешения споров

6.1. Все споры, возникающие из настоящего Договора, разрешаются соглашением Сторон.

6.2. В случае, если Стороны не достигнут соглашения между собой, спор разрешается на основании законодательства Республики Казахстан в суде.

7. Форс-мажорные обстоятельства

7.1 Стороны освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по настоящему Договору, если оно явилось следствием обстоятельств непреодолимой силы, возникших после заключения Договора, в результате событий чрезвычайного характера, которые Стороны не могли предвидеть или предотвратить разумными мерами.

8. Заключительные положения.

8.1. Настоящий Договор составлен в двух экземпляров, по одному для каждой из Сторон, имеющих равную юридическую силу.

9. Адреса, реквизиты и подписи Сторон

«Работодатель»

«Работник»

КГП «Житикаринская Ф.И.О.

центральная

районная больница»

Адрес: Костанайская область,

г. Житикара, ул. Павлова, д. 9

БИН 960640000258

ИИК KZ386017221000000023

в АО «Народный Банк

Казахстана»

БИК HSBKKZKX

Тел. 8-714-35-2-03-93

Главный врач

_____/Эстияров

Д.Б.

МП

ИИН _____

Адрес: _____

удостоверение личности № _____

выдано _____ от _____ года

Тел. _____

_____/_____

(ФИО и подпись)

Приложение № 10
к Коллективному договору

Согласовано
Председатель профкома
КГП «Житикаринская ЦРБ»

С.Калмурзина

Утверждаю
Главный врач
КГП «Житикаринская ЦРБ»

Д. Эстияров

ДОГОВОР ОБУЧЕНИЯ ФИЗИЧЕСКОГО ЛИЦА

г. Житикара

« ____ » _____ 20__ года

Коммунальное Государственное Предприятие «Житикаринская центральная районная больница» Управления здравоохранения акимата Костанайской области (далее Работодатель) в лице главного врача Эстиярова Досбола Базарбаевича, действующего на основании Устава, БИН 960640000258, адрес места нахождения: Республика Казахстан, Костанайская область, город Житикара, улица Павлова, 9, банковские реквизиты: ИИК KZ386017221000000023, в банке АО «Народный Банк Казахстана», БИК HSBKKZKX, _____ с _____ одной _____ стороны, _____ и _____

(Ф.И.О. физического лица)

(далее Обучаемый), удостоверение личности № _____ от _____ года, кем выдано _____, ИИН _____, с _____ другой стороны, далее совместно именуемые Стороны, а по отдельности Сторона, руководствуясь законодательством Республики Казахстан, заключили настоящий Договор обучения (далее – Договор) о нижеследующем:

1. Предмет Договора

1.1. Работодатель за счет собственных средств и в своих интересах с согласия Обучаемого возмещает расходы, направленные на профессиональное обучение, в целях получения профессиональных навыков по специальности (профессии) и квалификации *факультет* «_____» *название* *учебного* *заведения*

_____ *адрес* *места* *нахождения/юридический* *адрес*

Государственная лицензия № _____ от _____ года (далее Обучение), а Обучаемый обязуется успешно пройти Обучение, после чего отработать у Работодателя срок, установленный Договором, или, в указанных Договором случаях, возместить затраты Работодателя, направленные на оплату его Обучения.

1.2. Срок Обучения в организации образования составляет с «__» _____ 20__ года по «__» _____ 20__ года, по окончании которого Обучаемый должен получить соответствующие документы (диплом, свидетельство и т.п.).

1.3. Обучаемый обязуется проработать у Работодателя срок отработки _____ лет со дня получения документа об окончании Обучения и сертификата специалиста.

1.4. Договор вступает в силу с даты подписания обеими Сторонами и действует до полного исполнения Сторонами всех обязательств по Договору.

2. Права и обязанности Сторон

2.1. Обучаемый имеет право:

2.1.1. выбирать организацию образования из перечня обучающих организаций, осуществляющих профессиональное обучение;

2.1.2. отказаться от отработки в случае, если он выплатит Работодателю сумму денег, потраченных на его обучение.

2.1.3. на любой стадии обучения отказаться от дальнейшего обучения с извещением об этом Работодателя и с возмещением затрат, понесенных Работодателем.

2.2. Обучаемый обязуется:

2.2.1. пройти курс Обучения в полном объеме, предусмотренном учебной программой учебного учреждения и по окончании Обучения предоставить Работодателю подтверждающие документы.

2.2.2. предоставлять Работодателю копии квитанции о внесении денежных средств за Обучение в полном объеме, включая сумму возмещения расходов Работодателя, на расчетный счет *организации образования (указать)* ежегодно после оплаты;

2.2.3. предоставлять Работодателю ежегодно справку *организации образования (указать)* о стоимости Обучения на текущий учебный год.

2.2.4. трудоустроиться на предложенное Работодателем постоянное рабочее место в соответствии с [Трудовым кодексом](#) Республики Казахстан;

2.2.5. соблюдать и выполнять установленные *организацией образования (указать)* правила и требования учебной программы;

2.2.6. добросовестно относиться к исполнению условий Договора, к получению знаний и навыков.

2.2.7. незамедлительно уведомлять Работодателя о наступлении обстоятельств:

2.2.7.1. создающих препятствия и/или не позволяющих Обучаемому проходить дальнейшее обучение, а также об угрозе наступления таких обстоятельств;

2.2.7.2. исключающих возможность Обучаемого обучаться.

2.2.8. после завершения профессионального обучения и получения сертификата специалиста Обучаемый обязан отработать у Работодателя _____ лет.

2.2.9. В случае расторжения заключенного трудового договора с Обучаемым после успешного Обучения до истечения срока отработки, установленного

Договором, по инициативе Работника или по инициативе Работодателя вследствие вины Работника, Обучаемый обязан возместить Работодателю затраты, связанные с его обучением, пропорционально недоработанному сроку отработки, одномоментно всю сумму в течение одного календарного месяца со дня расторжения Договора.

2.2.10. Возместить в полном объеме понесенные расходы Работодателя в течение одного календарного месяца со дня наступления одного из следующих случаев:

2.2.10.1. при отчислении Обучаемого по инициативе администрации такой организации в связи с неуспеваемостью, дисциплинарными и иными нарушениями, за исключением нарушений, связанных с неоплатой или несвоевременной оплатой Обучения;

2.2.10.2. при отчислении по инициативе Обучаемого в связи с самовольным, без уважительных причин прекращением обучения;

2.2.10.3. письменного отказа Обучаемого приступить к работе у Работодателя;

3. Работодатель имеет право:

3.1. Досрочно в одностороннем порядке расторгнуть Договор с Обучаемым до истечения установленного Договором срока отработки в случае наступления обстоятельств, создающих препятствия и/или исключаящих возможность, не позволяющих Обучаемому проходить дальнейшее обучение.

3.2. требовать возмещения оплаченной стоимости Обучения, в случае необоснованного отказа Обучаемого от выезда на предварительно согласованную с ним и оплаченную учебу.

4. Работодатель обязуется:

4.1. Возместить _____% стоимости обучения на основании справки *организации образования (указать)* о стоимости Обучения на текущий год и квитанции об оплате.

4.2. Обязанность по оплате считается исполненной с момента поступления денежных средств на расчетный счет Обучаемого.

5. Ответственность Сторон

5.1. За неисполнение или ненадлежащее исполнение обязательств, предусмотренных Договором, Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Договором.

5.2. Сторона Договора, причинившая ущерб другой Стороне, возмещает его в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

5.3. Прекращение Договора не влечет за собой освобождения Стороны Договора от материальной и иной ответственности по возмещению причиненного ущерба другой Стороне.

5.4. В случае невыполнения Обучаемым обязательства, предусмотренного Договором обучения, Работодатель обязан взыскать сумму задолженности в суде, в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

6. Форс-мажорные обстоятельства

6.1. Стороны освобождаются от ответственности за полное или частичное неисполнение обязательств в случае чрезвычайных обстоятельств или

обстоятельств непреодолимой силы (форс-мажор), наступивших после подписания настоящего Договора, таких как: пожар, землетрясение, наводнения и стихийные явления, военные действия.

6.2. При возникновении обстоятельств форс-мажора Сторона, чье исполнение каких-либо обязательств в соответствии с настоящим Договором оказалось невозможным в силу наступления таких обстоятельств, обязана в течение трех рабочих дней со дня наступления или прекращения обстоятельств форс-мажора уведомить об этом другие Стороны в письменной форме (мотивировав и обосновав невозможность исполнения своих обязательств по настоящему Договору).

6.3. Неуведомление или несвоевременное уведомление лишает Сторону права ссылаться на любое обстоятельство форс-мажора, как на основание, освобождающее от ответственности за неисполнение обязательств по настоящему Договору, за исключением случаев, когда такое неуведомление или несвоевременное уведомление прямо вызваны соответствующим обстоятельством форс-мажора. Уведомление о начале и прекращении обстоятельств форс-мажора подтверждается документом либо решением соответствующего органа и/или учреждения, подтверждающим такие обстоятельства, за исключением случаев, когда обстоятельства форс-мажора носят общеизвестный и массовый характер и не требуют доказательств.

7. Разрешение споров

7.1. Все споры и разногласия, возникающие из Договора или в связи с ним, подлежат урегулированию путем проведения переговоров между Сторонами.

7.2. Споры рассматриваются судами в порядке, регламентированном законодательством.

8. Заключительные положения

8.1. Сторона не вправе передавать свои права и обязательства по Договору третьим лицам без предварительного письменного согласия другой Стороны.

8.2. Любая договоренность между Сторонами, влекущая за собой новые обязательства, которые не вытекают из Договора, должна быть подтверждена Сторонами в форме дополнительных соглашений к Договору. Все изменения и дополнения к Договору считаются действительными, если они оформлены в письменном виде, подписаны Сторонами, являются его неотъемлемой частью.

8.3. Договор заключен и подписан Сторонами в 2 (двух) экземплярах, по одному экземпляру для каждой из Сторон Договора.

9. Реквизиты и подписи Сторон.

Работодатель

Обучаемый

КГП «Житикаринская центральная

Ф.И.О.

районная больница» Управления

ИИН _____

здравоохранения акимата

Адрес: _____

Костанайской области

удостоверение

личности

№

Адрес: РК, Костанайская область,

г. Житикара, ул. Павлова, д. 9

выдано _____ от _____ года

БИН 960640000258 Тел.

ИИК № KZ386017221000000023

в АО «Народный Банк Казахстана»

БИК HSBKKZKX

Тел. 8-714-35-2-03-93

gitikara-crb@mail.ru приемная

Главный врач

_____/Эстияров Д.Б.
МП

_____/_____
(ФИО и подпись Обучаемого)

Приложение № 11
к Коллективному договору

Согласовано
Председатель профкома
КГП «Житикаринская ЦРБ»

С.Калмурзина

Утверждаю
Главный врач
КГП «Житикаринская ЦРБ»

Д. Эстияров

**Договор об оказании материальной помощи (подъемные) и
возмещения расходов, понесенных работодателем**

г. Житикара

«__»_____ 20__ года

Коммунальное государственное предприятие «Житикаринская центральная районная больница» Управления здравоохранения акимата Костанайской области, именуемое в дальнейшем «Работодатель» в лице главного врача Эстиярова Досбола Базарбаевича, действующего на основании Устава, с одной стороны и врач-специалист _____, _____ года рождения,

Ф.И.О.

ИИН _____, удостоверение личности № _____ от «__»_____ 20__ года, кем выдано _____, именуемый в дальнейшем «Работник», далее именуемые «Стороны», на основании «_____»
_____»

заключили настоящий договор (далее Договор) о нижеследующем:

Предмет Договора

1.«Работодатель» обязуется выплатить материальную помощь (подъемные) врачу-специалисту

(специальность указать)

а «Работник» обязуется отработать по указанной специальности в КГП «Житикаринская центральная районная больница» не менее 3-х (трех) лет (без учета времени нахождения в отпуске по уходу за ребенком) с «__»_____ 20__ года по «__»_____ 20__ года.

Права и обязанности Сторон

2.Права и обязанности «Работодателя»:

2.1.«Работодатель» имеет права и обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РК.

2.2.«Работодатель» обязан в течение одного рабочего дня со дня подписания настоящего Договора произвести выплату материальной помощи (подъемных) одномоментно в полном объеме в безналичной форме на карт-

счёт Работника. Сумма материальной помощи считается доходом работника, облагаемым у источника выплаты и подлежит налогообложению в общеустановленном порядке, согласно Налогового кодекса РК.

2.3.«Работодатель» обязан взыскать с «**Работника**» сумму материальной помощи (подъемных), затраченной КГП «Житикаринская ЦРБ», в случае неисполнения пункта 3.2. настоящего Договора.

3.Права и обязанности «Работника»:

3.1.«Работник» имеет права и обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РК.

3.2.«Работник», в случае расторжения трудового договора до срока, установленного Договором, по инициативе Работника или по инициативе Работодателя по вине Работника, со дня расторжения трудового договора обязан в месячный срок возместить одномоментно в полном объеме всю сумму материальной помощи (подъемных), затраченную «**Работодателем**», пропорционально недоработанному сроку.

Расходы, затраченные «Работодателем».

4.Общая сумма расходов, затраченных «**Работодателем**» на выплату материальной помощи (подъемных) врачу-специалисту, составляет _____ тенге.

указать сумму цифрами и прописью

5.Срок отработки «**Работника**» в КГП «Житикаринская ЦРБ» составляет _____ лет (без учета времени нахождения в отпуске по уходу за ребенком) с «___» _____ 20___ года по «___» _____ 20___ года.

Ответственность Сторон

6.В случае отказа «**Работника**» от оплаты вышеуказанной суммы, при увольнении, «**Работодатель**» обязан взыскать вышеуказанную сумму с «**Работника**» в принудительном порядке через суд с учетом судебных расходов.

Срок действия Договора

7.Настоящий Договор вступает в силу со дня его подписания Сторонами и действует до полного выполнения Сторонами настоящего Договора всех обязательств по данному Договору.

Порядок изменения условий и принятия дополнений к нему

8.Настоящий Договор может быть изменен, дополнен в соответствии с законодательством РК или по соглашению Сторон. Любые изменения и дополнения к настоящему Договору действительны лишь при условии, если они совершены в письменной форме и подписаны обеими Сторонами.

Порядок разрешения споров

9.Все споры, возникающие из настоящего Договора, разрешаются соглашением Сторон.

10. В случае, если Стороны не достигнут соглашения между собой, спор разрешается на основании законодательства РК в суде.

Форс – мажорные обстоятельства

11. Стороны освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по настоящему Договору, если оно явилось следствием обстоятельств непреодолимой силы, возникших после заключения Договора, в результате событий чрезвычайного характера, которые Стороны не могли предвидеть или предотвратить разумными мерами.

Заключительное положение

12. Текст настоящего Договора составлен на русском языке, в количестве двух экземпляров, по одному для каждой из Сторон, имеющих равную юридическую силу.

Адреса, реквизиты и подписи Сторон

«Работодатель»

КГП «Житикаринская ЦРБ»
110700, Костанайская область
г. Житикара, улица Павлова 9
БИН 960640000258
Тел. факс (871435) 2-03-93

Главный врач _____ Эстияров Д.Б.

« ____ » _____ 20__ год

«Работник»

Удостоверение личности

№ _____ от _____

Адрес: _____

подпись, Ф.И.О.

« ____ » _____ 20__ год

Приложение № 12
к Коллективному договору

Согласовано
Председатель профкома
КГП «Житикаринская ЦРБ»

С.Калмурзина

Утверждаю
Главный врач
КГП «Житикаринская ЦРБ»

Д. Эстияров

ДОГОВОР
оказания материальной помощи работнику
по возмещению затрат аренды жилья

г. Житикара

« ____ » _____ 20__ г.

Коммунальное государственное предприятие «Житикаринская центральная районная больница» Управления здравоохранения акимата Костанайской области, в лице главного врача Эстиярова Досбола Базарбаевича, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны и врач

Ф.И.О.

ИИН _____, удостоверение личности № _____ от _____ года, кем выдано _____, именуемый в дальнейшем «Работник», далее именуемые «Стороны», на основании Дополнительного соглашения к коллективному договору заключили настоящий Договор (далее-Договор) о нижеследующем:

Предмет Договора

1. Работодатель за счет оказания платных услуг обязуется выплатить Работнику материальную помощь по возмещению затрат аренды жилья.
2. Сумма материальной помощи по возмещению затрат аренды жилья Работнику составляет _____ тенге 00 тиын в месяц.
3. Срок предоставления материальной помощи по возмещению затрат аренды жилья: ежемесячно, с « ____ » _____ года по « ____ » _____ 2017 года.

Основания заключения Договора

4. Основанием для заключения настоящего Договора является личное заявление «Работника», Трудовой договор, Дополнительное соглашение к коллективному договору коммунального государственного предприятия «Житикаринская центральная районная больница» Управления здравоохранения акимата Костанайской области, Договор аренды.

Порядок произведения расчетов

5. Предоставление материальной помощи по возмещению затрат аренды жилья осуществляется на безвозмездной основе.
6. Работодатель производит выплату суммы материальной помощи по возмещению затрат аренды жилья ежемесячно в безналичной форме на карт-счёт Работника в течение 5 (пяти) рабочих дней на основании предоставляемых Работником документов (Акт выполненных работ, счет-фактура, кассовый чек, квитанция к приходному кассовому ордеру).
7. Сумма материальной помощи по возмещению затрат аренды жилья считается доходом работника, облагаемым у источника выплаты и подлежит налогообложению в общеустановленном порядке, согласно Налогового кодекса РК.

Права и обязанности Сторон

8. Работодатель обязан производить платежи надлежащим образом в соответствии с условиями Договора и требованиями законодательства.
9. Работник обязан принимать платежи, производимые Работодателем в счет оплаты арендного жилья.
10. Стороны имеют права, предусмотренные законодательством РК.

Основания, порядок и последствия прекращения Договора

11. Настоящий Договор прекращается:
- по соглашению Сторон;
 - при выполнении Сторонами своих обязательств по настоящему Договору.
12. Настоящий Договор досрочно расторгается в случаях:
- ликвидации либо реорганизации Работодателя.
 - нарушения одной из Сторон условий настоящего Договора;
 - использование Работником полученных денежных средств не по назначению;
 - Работник прекратил трудовые отношения, в связи с которыми ему предоставлялась материальная помощь по возмещению затрат аренды жилья.

Форс – мажорные обстоятельства

13. Стороны освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по настоящему Договору, если оно явилось следствием обстоятельств непреодолимой силы, возникших после заключения Договора, в результате событий чрезвычайного характера, которые Стороны не могли предвидеть или предотвратить разумными мерами.

Порядок рассмотрения споров

14. Споры между Сторонами, которые могут возникнуть по Договору или в связи с ним, разрешаются путем переговоров, а при не достижении согласия - в суде.

Срок действия Договора

15. Договор вступает в силу со дня подписания и действует по 31 декабря 20__ года.

Ответственность Сторон

16. За неисполнение или ненадлежащее исполнение условий Договора Стороны несут ответственность, предусмотренную Договором и законодательством РК.

Заключительные положения

17. Настоящий Договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

18. Все изменения и дополнения к настоящему Договору действительны, если они изложены в письменной форме и подписаны Сторонами.

Адреса и подписи Сторон

Работодатель:

Работник:

Коммунальное
Государственное
Предприятие "Житикаринская
центральная районная
больница" Управления
здравоохранения акимата
Костанайской области
110700, г.Житикара,
ул.Павлова, 9
БИН 960640000258
Тел.:(факс) 8(71435)2-03-93
Главный врач: _____
Эстияров Д.Б.
М.П.

ФИО
ИИН
удостоверение личности
№ _____ года выдано _____
Тел.

ФИО подпись

Приложение № 13
к Коллективному договору

Согласовано
Председатель профкома
КГП «Житикаринская ЦРБ»

С.Калмурзина

Утверждаю
Главный врач
КГП «Житикаринская ЦРБ»

Д. Эстияров

**Договор безвозмездного пользования
коммунальным имуществом**

г. Житикара

" ____ " _____ 20__ года

Коммунальное Государственное Предприятие «Житикаринская центральная районная больница» Управления здравоохранения акимата Костанайской области, Свидетельство о государственной перерегистрации № 114-1937-04 ГП, выданное 27.01.2012 года Житикаринским Управлением юстиции, в лице главного врача Эстиярова Д.Б., действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Сторона 1», с одной стороны, и, работник _____,

(должность, Ф.И.О.)

ИИН _____, удостоверение личности/паспорт № _____ от « ____ » _____ 20__ года кем выдано _____, именуемый в дальнейшем «Сторона 2», с другой стороны, совместно именуемые «Стороны», заключили настоящий Договор безвозмездного временного пользования государственным имуществом (жилища) (далее – Договор) о нижеследующем:

Предмет Договора.

1. Сторона 1 предоставляет Стороне 2 в безвозмездное временное пользование жилище, находящееся на балансе Стороне 1, расположенное по адресу: Костанайская область, г. Житикара, микрорайон _____, дом _____, номер квартиры _____, количеством комнат _____, общей площадью _____ квадратных метров, в том числе жилой площадью _____ квадратных метров, не жилой площадью _____ квадратных метров, характеристика которого приведена в акте приема-передачи жилища, являющемся неотъемлемой частью настоящего Договора.

2. Сторона 1 передает, а Сторона 2 принимает в личное пользование жилище для проживания на срок:

- до прибытия врача на работу в больницу (для фельдшеров),
- осуществления Стороной 2 трудовой деятельности в ЦРБ, в связи с которой указанное жилище было предоставлено работнику (для врачей и др. работников).

Основания заключения Договора

3. Основанием для заключения Договора является личное заявление работника и решение жилищной комиссии КГП «Житикаринская центральная районная больница» Управления здравоохранения акимата Костанайской области о предоставлении государственного имущества (жилища) в безвозмездное временное пользование работнику.

Порядок произведения расчетов.

4. Пользование жилищем осуществляется на безвозмездной основе.

5. Оплата коммунальных и иных услуг, оказываемых по договорам, осуществляется Стороной 2 непосредственно услугодателю.

Права и обязанности Сторон.

6. Сторона 1 имеет право:

- 1) проводить осмотры состояния предоставленного жилища по согласованию и в присутствии Стороны 2;
- 2) вносить изменения и дополнения в Договор, уведомив об этом Сторону 2 за один месяц;
- 3) осуществлять контроль за своевременностью и полнотой оплаты за коммунальные и иные услуги;
- 4) осуществлять проверки целевого использования жилища.

7. Сторона 1 обязана:

- 1) предоставить Стороне 2 жилище после подписания Договора по акту приема-передачи в состоянии, отвечающем установленным техническим, санитарно-эпидемиологическим и другим обязательным требованиям;
- 2) не препятствовать Стороне 2 владеть и пользоваться жилищем в установленном Договором порядке;
- 3) при отсутствии оплаты коммунальных и иных услуг более одного месяца со Стороны 2 обратиться в суд о принудительном взыскании оплаты со Стороны 2 с возмещением всех судебных издержек.

8. Сторона 2 имеет право:

- 1) досрочно расторгнуть Договор в любое время, предупредив об этом Сторону 2 не менее чем за тридцать календарных дней или по согласованию.
- 2) производить за свой счет текущий ремонт в согласованные Сторонами сроки.

9. Сторона 2 обязана:

- 1) использовать жилище исключительно с целью личного пользования;
- 2) содержать жилище в технически исправном и надлежащем санитарно-эпидемиологическом состоянии;
- 3) соблюдать правила противопожарной и технической безопасности;
- 4) не производить реконструкции, перепланировки, переоборудования квартиры;
- 5) не производить обмен занимаемого жилища с другими лицами;
- 6) своевременно вносить плату за коммунальные и иные услуги;
- 7) возмещать Стороне 1 убытки, связанные с повреждением жилища, произошедшего по вине Стороны 2;
- 8) не передавать свои права по Договору в залог;

9) на день сдачи квартиры оплатить все имеющиеся долги за коммунальные услуги и сдать квартиру по акту, подписанному Сторонами.

Основания, последствия и порядок прекращения Договора

10. Настоящий Договор может быть расторгнут по соглашению Сторон.

11. Договор досрочно расторгается в случаях:

- 1) ликвидации либо реорганизации Стороны 1.
- 2) нарушения одной из Сторон условий настоящего Договора;
- 3) использование жилища Стороной 2 не по назначению;
- 4) Сторона 2 прекратила трудовые отношения, в связи с которыми ей предоставлялось государственное имущество (жилище);
- 5) выезда Стороны 2 на постоянное жительство в другое место.
- 6) по требованию одной из Сторон в случаях, предусмотренных законодательными актами или Договором.

Сроки и порядок приема-передачи, сдачи жилища

12. Сторона 1 передает Стороне 2 жилище по акту приема-передачи, а Сторона 2 сдает жилище Стороне 1 по акту сдачи.

13. Акт приема-передачи и акт сдачи жилища являются неотъемлемыми частями Договора, где фиксируется его техническое состояние и другие характеристики на момент подписания соответствующего акта.

Порядок рассмотрения споров

14. Споры между Сторонами, которые могут возникнуть по Договору или в связи с ним, разрешаются путем переговоров, а при не достижении согласия - в суде.

Ответственность Сторон.

15. За неисполнение или ненадлежащее исполнение условий Договора Стороны несут ответственность, предусмотренную Договором и гражданским законодательством РК.

16. Каждая из Сторон несет полную материальную ответственность за ущерб, нанесенный второй Стороне.

Заключительные положения

17. Настоящий Договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр настоящего Договора хранится в администрации государственного предприятия, второй выдается Стороне 2 и является единственным документом, предоставляющим право на вселение в жилище.

18. Все изменения и дополнения к настоящему Договору действительны, если они изложены в письменной форме и подписаны Сторонами.

Адреса и подписи сторон

Сторона 1	Сторона 2
Коммунальное Государственное	ФИО _____
Предприятие "Житикаринская	_____
центральная районная больница"	_____
Управления здравоохранения акимата	ИИН _____
Костанайской области	_____
110700, Костанайская область,	Адрес: _____

г. Житикара, улица Павлова, 9.
БИН 960640000258
Тел.(факс) 8-(71435)-2-03-93

Главный врач: _____ Эстияров Д.Б.
М.П.
«__» _____ 20__ г.

удостоверение личности/паспорт
№ _____

от «__» _____ 20__ года
выдано МВД РК
Тел. _____

Ф.И.О. работника

подпись

Приложение № 14
к Коллективному договору

Согласовано
Председатель профкома
КГП «Житикаринская ЦРБ»

С.Калмурзина

Утверждаю
Главный врач
КГП «Житикаринская ЦРБ»

Д. Эстияров

ПОЛОЖЕНИЕ
об условиях поощрения работников
Коммунального Государственного Предприятия
«Житикаринская Центральная Районная Больница»
Управления здравоохранения акимата Костанайской области
в виде дифференцированной доплаты

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об условиях поощрения работников Коммунального Государственного Предприятия «Житикаринская Центральная Районная Больница» Управления здравоохранения акимата Костанайской области в виде дифференцированной доплаты создано в соответствии с действующим Трудовым кодексом Республики Казахстан, а также Правилами поощрения работников организаций здравоохранения, участвующих в оказании комплекса мероприятий в рамках гарантированного объема бесплатной медицинской помощи, утвержденных Приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 29 мая 2015 года № 429 (далее *Правила*).

2. Поощрение работников КГП «Житикаринская ЦРБ» производится за образцовое исполнение должностных обязанностей, высокое качество выполнения работ, в том числе работ особой сложности и срочности, за инициативу, творческую активность и другие достижения в работе.

3. Размер поощрения работникам КГП «Житикаринская ЦРБ» определяется по результатам оценки их деятельности:

1) медицинским работникам - постоянно действующей комиссией по оценке результатов

деятельности больницы;

2) работникам с немедицинским образованием (далее - немедицинские работники) - руководителем больницы.

4. При расчете размера поощрения работников КГП «Житикаринская ЦРБ» за отчетный период учитываются фактически отработанные дни.

5. Начисленная сумма поощрения работникам КГП «Житикаринская ЦРБ» включает суммы индивидуального подоходного налога, обязательных пенсионных взносов и других удержаний в соответствии с Кодексом Республики Казахстан «О налогах и других обязательных платежах в

бюджет (Налоговый кодекс)».

6. Поощрение работников КГП «Житикаринская ЦРБ» в виде денежного вознаграждения, предусмотренное настоящим Положением, является единовременной выплатой, не носящей постоянный характер.

7. Поощрение работникам КГП «Житикаринская ЦРБ» за отчетный период производится в месяце, следующем за отчетным периодом, при выплате основной заработной платы.

2. Условия и порядок поощрения работников в виде дифференцированной доплаты за счет экономии средств

8. Поощрение работников КГП «Житикаринская ЦРБ» в виде дифференцированной доплаты за счет экономии средств осуществляется на основе критериев оценки деятельности медицинских работников, утвержденных приказом руководителя КГП «Житикаринская ЦРБ» по согласованию с комиссией.

10. Распределение суммы экономии средств, направляемой на выплату дифференцированной доплаты, между структурными подразделениями, медицинскими работниками и руководителями (заместителями руководителей) КГП «Житикаринская ЦРБ» с медицинским образованием и осуществляющими медицинскую деятельность производится в соответствии с их трудовым вкладом в достижение результата деятельности субъекта здравоохранения.

11. Решение о выплате дифференцированной доплаты медицинским работникам принимает комиссия в месяце, следующем за отчетным периодом, на основании представления о поощрении по форме согласно приложению 2 к Правилам.

12. Представление о поощрении вносится на рассмотрение комиссии лицами, определенными руководителем КГП «Житикаринская ЦРБ» для осуществления координации за достижением объема и повышением качества оказываемых услуг медицинскими работниками, в месяце, следующем за отчетным периодом:

1). представление о поощрении на средних медицинских работников КГП «Житикаринская ЦРБ» формируют старшие медицинские сестры и заведующие подразделений, на заведующих структурных подразделениях КГП «Житикаринская ЦРБ» - заместитель главного врача по лечебно-профилактической работе;

2). представление о поощрении на немедицинских работников КГП «Житикаринская ЦРБ» формируют старшие медицинские сестры и заведующие (руководители) подразделений, в подчинении которых они находятся;

3). представление о поощрении на заместителей главного врача, главного бухгалтера КГП «Житикаринская ЦРБ» формирует главный врач.

13. Дифференцированная доплата руководителю КГП «Житикаринская ЦРБ» производится при условии охвата дифференцированной доплатой не

менее 50% врачебного персонала в размере не более 150% от средней суммы дифференцированной доплаты врачебного персонала.

14. Дифференцированная доплата работникам КГП «Житикаринская ЦРБ» не производится за отчетный период:

- 1) при наличии у него неснятого дисциплинарного взыскания;
- 2) проработавшему в КГП «Житикаринская ЦРБ» менее одного месяца (при ежемесячном отчетном периоде и более 30 календарных дней при ежеквартальном отчетном периоде);
- 3) в период испытательного срока;
- 4) при нахождении в отпуске в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан более 14 календарных дней при ежемесячном отчетном периоде и более 30 календарных дней при ежеквартальном отчетном периоде, за исключением оплачиваемого ежегодного трудового отпуска;
- 5) при временной нетрудоспособности более 14 календарных дней при ежемесячном отчетном периоде и более 30 календарных дней при ежеквартальном отчетном периоде;
- 6) при увольнении до окончания отчетного периода.

15. В случае наличия у медицинского работника КГП «Житикаринская ЦРБ» нарушений, выявленных в отчетном периоде по результатам внешнего контроля и государственного контроля в порядке, определенном Законом Республики Казахстан от 6 января 2011 года «О государственном контроле и надзоре в Республике Казахстан» (далее - Закон о государственном контроле), выплата ему дифференцированной доплаты определяется решением руководителя КГП «Житикаринская ЦРБ».

16. В случае наличия у медицинского работника КГП «Житикаринская ЦРБ» нарушений, выявленных в отчетном периоде по результатам внутренней экспертизы службой поддержки пациента и внутреннего контроля (аудита) в порядке, определенном Правилами организации и проведения внутренней и внешней экспертиз качества медицинских услуг, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 27 марта 2015 года № 173 (далее - приказ № 173), уменьшение ему начисленной дифференцированной доплаты определяется решением комиссии, но не более 50% от начисленной дифференцированной доплаты.

3.Заключительные положения.

17. Контроль за исполнением настоящего Положения возлагается на руководителя предприятия.

18. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения сотрудников КГП «Житикаринская ЦРБ».

19. Все изменения и дополнения к настоящему Положению оформляются в письменной форме и утверждаются приказом руководителя.

20. Положение подлежит пересмотру в случае внесения изменений и дополнений в законодательные акты Республики Казахстан.

21. ПОЛОЖЕНИЕ об условиях поощрения работников Коммунального Государственного Предприятия «Житикаринская Центральная Районная Больница» Управления здравоохранения акимата Костанайской в виде дифференцированной доплаты является приложением к коллективному договору и имеет такую же юридическую силу.

Приложение № 15
к Коллективному договору

Согласовано
Председатель профкома
КГП «Житикаринская ЦРБ»

С.Калмурзина

Утверждаю
Главный врач
КГП «Житикаринская ЦРБ»

Д. Эстияров

ПОЛОЖЕНИЕ
об условиях поощрения работников
Коммунального Государственного Предприятия
«Житикаринская Центральная Районная Больница»
Управления здравоохранения акимата Костанайской области
за счет средств стимулирующего компонента комплексного подушевого
норматива (СКПН)

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об условиях поощрения работников КГП «Житикаринская ЦРБ» за счет средств стимулирующего компонента комплексного подушевого норматива (СКПН) создано в соответствии с действующим Трудовым кодексом Республики Казахстан, а также Правилами поощрения работников организаций здравоохранения, участвующих в оказании комплекса мероприятий в рамках гарантированного объема бесплатной медицинской помощи, утвержденных Приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 29 мая 2015 года № 429 (далее *Правила*).

2. Поощрение работников КГП «Житикаринская ЦРБ» производится за образцовое исполнение должностных обязанностей, высокое качество выполнения работ, в том числе работ особой сложности и срочности, за инициативу, творческую активность и другие достижения в работе.

3. Размер поощрения работникам КГП «Житикаринская ЦРБ» определяется по результатам оценки их деятельности:

1). медицинским работникам - постоянно действующей комиссией по оценке результатов деятельности больницы;

2). работникам с немедицинским образованием (далее - немедицинские работники) - руководителем больницы.

4. При расчете размера поощрения работников КГП «Житикаринская ЦРБ» за отчетный период учитываются фактически отработанные дни.

5. Начисленная сумма поощрения работникам КГП «Житикаринская ЦРБ» включает суммы индивидуального подоходного налога, обязательных пенсионных взносов и других удержаний в соответствии с Кодексом Республики Казахстан «О налогах и других обязательных платежах в бюджет (Налоговый кодекс)».

6. Поощрение работников КГП «Житикаринская ЦРБ» в виде денежного

вознаграждения, предусмотренное настоящим Положением, является единовременной выплатой, не носящей постоянный характер.

7. Поощрение работникам КГП «Житикаринская ЦРБ» за отчетный период производится в месяце, следующем за отчетным периодом, при выплате основной заработной платы.

2. Условия и порядок поощрения работников КГП «Житикаринская ЦРБ» за счет средств СКПН

3. Поощрение медицинских работников КГП «Житикаринская ЦРБ» за счет средств СКПН осуществляется на основе достигнутых индикаторов конечного результата деятельности предприятия (далее - индикаторы конечного результата), определенных Методикой формирования тарифов и планирования затрат на медицинские услуги, оказываемые в рамках гарантированного объема бесплатной медицинской помощи, утвержденных приказом Министра здравоохранения Республики Казахстан от 26 ноября 2009 года № 801 (далее - Методика).

4. Средства СКПН направлены на:

1) материальное поощрение работников КГП «Житикаринская ЦРБ» за достигнутые индикаторы конечного результата;

2) повышение квалификации и переподготовку работников КГП «Житикаринская ЦРБ», включая стоимость обучения и командировочные расходы, которые составляют не менее 5% от полученной суммы СКПН по субъекту ПМСП за отчетный период.

5. СКПН на повышение квалификации и переподготовку медицинских работников субъекта ПМСП подлежит использованию в полном объеме в течение отчетного года. Неиспользованная сумма учитывается в остатке денежных средств на расчетном счете на начало нового отчетного периода и подлежит использованию в следующем году на вышеуказанные цели.

6. СКПН выплачивается следующим работникам КГП «Житикаринская ЦРБ» (далее - работники ПМСП):

1) работники, оказывающие услуги в условиях территориального участка:

- врачи общей практики, участковые терапевты и педиатры;

- медицинские сестры общей практики и участковой службы, акушерки, оказывающие медицинские услуги в условиях территориального участка;

- социальные работники и психологи;

7. Сумма СКПН на стимулирование работников КГП «Житикаринская ЦРБ», оказывающих услуги в условиях территориального участка, определяется на основании сформированной в ДКПН сводной информации по распределению сумм стимулирующего компонента комплексного подушевого норматива в зависимости от достижения индикаторов конечного результата деятельности КГП «Житикаринская ЦРБ», оказывающего первичную медико-санитарную помощь по форме согласно приложению 3 к Правилам.

8. Распределение суммы СКПН работникам ПМСП осуществляется

ежемесячно на основании решения комиссии в зависимости от вклада работника ПМСП в достижении индикаторов конечного результата и индикаторов процесса, влияющих на значения индикаторов конечного результата деятельности КГП «Житикаринская ЦРБ» (далее - индикаторы процесса).

Индикаторы процесса с учетом рекомендуемого перечня индикаторов процесса деятельности КГП «Житикаринская ЦРБ», оказывающего первичную медико-санитарную помощь в рамках гарантированного объема бесплатной медицинской помощи, влияющих на значения индикаторов конечного результата согласно приложению 4 к Правилам, утверждаются руководителем КГП «Житикаринская ЦРБ» по согласованию с комиссией и службой поддержки пациента и внутреннего контроля (аудита).

Индикаторы процесса решением руководителя КГП «Житикаринская ЦРБ» по согласованию с комиссией и службой поддержки пациента и внутреннего контроля (аудита) дополняются индикаторами оценки качества медицинских услуг для организаций, оказывающих амбулаторно-поликлиническую помощь, которые определены приказом № 173.

9. С целью обеспечения достижения целевого значения по индикаторам конечного результата осуществляется мониторинг индикаторов процесса следующими участниками:

- 1) служба поддержки пациента и внутреннего контроля (аудита) КГП «Житикаринская ЦРБ»;
- 2) управления здравоохранения;
- 3) научно-исследовательские организации здравоохранения по компетенции;
- 4) Комитет контроля медицинской и фармацевтической деятельности Министерства здравоохранения и социального развития Республики Казахстан (далее - ККМФД) и (или) его территориальные подразделения (далее - ТД ККМФД).

15. Служба поддержки пациента и внутреннего контроля (аудита) размещает результаты деятельности КГП «Житикаринская ЦРБ», оказывающего первичную медико-санитарную помощь в рамках гарантированного объема бесплатной медицинской помощи, по достижению индикаторов процесса, влияющих на значения индикаторов конечного результата по форме согласно приложению 5 к Правилам по субъекту ПМСП и в разрезе территориальных участков за отчетный период и подтверждает в ДКПН в срок до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

16. Решение о распределении суммы СКПН работникам КГП «Житикаринская ЦРБ» принимает комиссия на основании представления о поощрении не позднее 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, которое оформляется протоколом заседания комиссии и передается кадровой службе КГП «Житикаринская ЦРБ» для издания соответствующего приказа.

Представления о поощрении на рассмотрение комиссии вносятся

ежемесячно до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

17. Представление о поощрении работников первичной медико-санитарной помощи, оказывающих услуги на территориальном участке, за достижение индикаторов конечного результата деятельности КГП «Житикаринская ЦРБ», оказывающего первичную медико-санитарную помощь по форме согласно приложению 6 к Правилам формирует врач данного территориального участка, который осуществляет координацию деятельности за достижением объема и качества оказываемых услуг работниками, находящимися в его подчинении, и определяет соотношение распределения суммы СКПН между работниками.

Решение комиссии при распределении сумм СКПН по территориальным участкам принимается по согласованию с заведующим отделением, обеспечивающим координацию деятельности данного территориального участка.

18. Представление о поощрении на старшую медицинскую сестру за достижение индикаторов конечного результата в виде представления о поощрении на заведующего/старшую медицинскую сестру отделений общей врачебной практики и (или) участковой службы за достижение индикаторов конечного результата деятельности субъекта здравоохранения, оказывающего первичную медико-санитарную помощь по форме согласно приложению 7 к Правилам формирует заведующий отделением, который осуществляет координацию деятельности за достижением объема и качества оказываемых услуг данным работником, находящимся в его подчинении.

Расчет суммы СКПН старшей медицинской сестре отделения общей врачебной практики или участковой службы осуществляется от средней суммы СКПН среднего медицинского персонала курируемого отделения в соотношении, определенном комиссией по согласованию с заведующим отделением, у которого данный работник находится в подчинении.

19. Представление о поощрении на заведующего отделением за достижение индикаторов конечного результата в виде - представления о поощрении на заведующего/старшую медицинскую сестру участковой службы за достижение индикаторов конечного результата деятельности КГП «Житикаринская ЦРБ», оказывающего первичную медико-санитарную помощь по форме согласно приложению 7 к Правилам формирует руководитель КГП «Житикаринская ЦРБ» по согласованию со специалистом службы поддержки пациента и внутреннего контроля (аудита).

Расчет суммы СКПН заведующему участковой службы осуществляется от средней суммы СКПН врачебного персонала курируемого отделения в соотношении, определенном комиссией по согласованию с руководителем КГП «Житикаринская ЦРБ».

20. Выплата суммы СКПН работнику КГП «Житикаринская ЦРБ» за отчетный период не производится:

1) при наличии у него неснятого дисциплинарного взыскания за рассматриваемый период, но не более двух месяцев с момента его применения;

- 2) проработавшему в КГП «Житикаринская ЦРБ» менее одного месяца;
- 3) в период испытательного срока;
- 4) при нахождении в отпуске в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан более 14 календарных дней, за исключением оплачиваемого ежегодного трудового отпуска;
- 5) при временной нетрудоспособности более 14 календарных дней;
- 6) при увольнении до окончания отчетного периода.

21. В случае наличия у работника ПМСП нарушений, выявленных в отчетном периоде по результатам внешнего контроля и государственного контроля в порядке, определенном Законом о государственном контроле, выплата ему суммы СКПН определяется решением руководителя КГП «Житикаринская ЦРБ».

22. В случае наличия у работника ПМСП нарушений, выявленных в отчетном периоде по результатам внутренней экспертизы службой поддержки пациента и внутреннего контроля (аудита) в порядке, определенном приказом № 173, начисленная сумма СКПН уменьшается решением комиссии, но не более 50% от начисленной суммы СКПН.

23. В случае, если сумма СКПН, предназначенная в отчетном периоде для стимулирования работников, оказывающих услуги в условиях территориального участка, распределена не в полном объеме, то остаток суммы СКПН в данном отчетном периоде направляется по решению комиссии на дополнительное стимулирование наиболее отличившихся работников, оказывающих услуги в условиях территориального участка при условии:

- достижения ими высоких результатов в работе;
- отсутствия нарушений по результатам внешнего контроля и государственного контроля в порядке, определенном Законом о государственном контроле, и по результатам внутренней экспертизы службой поддержки пациента и внутреннего контроля (аудита) в порядке, определенном приказом № 173;
- полных отработанных ими рабочих дней.

3.Заключительные положения.

24. Контроль за исполнением настоящего Положения возлагается на руководителя предприятия.

25. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения сотрудников КГП «Житикаринская ЦРБ».

26. Все изменения и дополнения к настоящему Положению оформляются в письменной форме и утверждаются приказом руководителя.

27. Положение подлежит пересмотру в случае внесения изменений и дополнений в законодательные акты Республики Казахстан.

28. ПОЛОЖЕНИЕ об условиях поощрения работников Коммунального Государственного Предприятия «Житикаринская Центральная Районная Больница» Управления здравоохранения акимата

Костанайской области за счет средств стимулирующего компонента комплексного подушевого норматива (СКПН) является приложением к коллективному договору и имеет такую же юридическую силу.

Главный врач
КГП «ЖДРБ» Д.Б. Эстиеров
Председатель профкома С.С. Калмурзина

