

Коллективный договор на 2021-2023гг.

ЧМУ Больницы «ШАПАГАТ»
г.Кандыагаш Мугалжарского Района

Принят на общем собрании трудового коллектива
«01» октября 2021г.

Раздел 1.

Общие положения

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

Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Казахстан, и Законом № 61 VII ЗРК от 01.07.2021г «О внесении изменений и дополнений в ТК РК по вопросам совершенствования правового регулирования дистанционной работы». Генеральным соглашением между Правительством Республики Казахстан, Республиканским объединением работников и республиканскими объединениями работодателей и другими законодательствами и нормативными актами, действующими на территории Республики Казахстан.

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

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключается между работниками и работодателем в лице их представителей (*ст.156 Трудового Кодекса РК*)

Стороны коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

ЧМУ Больница «ШАПАГАТ» в лице главного врача **Адаева Аманжола Шунгуловича** (наименование организации, в лице ее руководителя) (Ф.И.О. руководителя организации) именуемые далее «работодатель» организации и работники организации в лице **Парменова Джамбула Жумагалиевича** именуемый (наименование органа профсоюзной организации) далее «профком»

Предмет договора.

Предметом данного договора является достижение взаимопонимания между сторонами в рамках социального партнерства и предоставления работникам с учетом экономических возможностей организации гарантий и льгот, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, Отраслевым и Областным соглашениями.

Действие коллективного договора.

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

1.3.2. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на Работодателя и Работников предприятия, являющихся членами Казахстанского отраслевого профсоюза работников здравоохранения, от имени которых заключен коллективный договор, а так же на работников, не являющихся членами профсоюза при наличии письменных заявлений от них о присоединении к коллективному договору в соответствии с Порядком присоединения к коллективному договору (*п.3 ст. 158 ТК РК*).

Общие обстоятельства сторон.

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

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

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

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

Выполнение коллективного договора рассматривается на собраниях (конференциях) не реже 1 раза в год.

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

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

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

1.4.7. Работодатель признает профком представителем работников организации, уполномочивших его общим собранием (конференцией) представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально – экономических отношений.

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

- добиваться стабильно финансового положения организации;
- соблюдать права и охраняемые Законом интересы работников;
- обеспечивать работникам все предусмотренные законодательством и настоящим договором правовые и социальные гарантии;
- рассматривать обращения работников в срок до одного месяца, а при разрешении вопросов, не требующих дополнительного изучения и проверки-в срок не более 15 календарных дней и представить отчет заявителю, как в устной, так и в письменной форме;
- обеспечивать равную оплату труда за равный труд;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором..
- не допускать образования задолженности по заработной плате, по обязательным пенсионным отчислениям работников в накопительные пенсионные фонды и фондо обязательного социального страхования;
- предоставлять работу обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, средствами **индивидуальной защиты (СИЗ)**, иными средствами, необходимыми для выполнения ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень работников за счет средств работодателя;
- осуществлять страхование работников;
- при принятии решений по социально- трудовым вопросам работодатель предварительно согласовывает их с профкомом и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией;
- привлекать профком к проведению анализа достигнутого уровня оплаты труда и результатов финансово-хозяйственной деятельности организации.

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

- на основе конституционного права, действующего законодательства и в соответствии с настоящим Коллективным договором постоянно проводить работу по защите правовых, экономических, профессиональных и социальных интересов работников-членов отраслевого профсоюза и работников не являющихся членами профсоюза на основании письменного заявления;
- осуществлять контроль за состоянием охраны здоровья, труда и техники безопасности, дисциплины труда в организации;
- обеспечивать контроль за соблюдением работодателем трудового Законодательства РК и иных актов, содержащих нормы трудового права, Правил трудового распорядка;
- осуществлять постоянный контроль за исполнением данного договора, вносить представления работодателю об устранении нарушений условий коллективного договора;

- информировать членов профсоюза о результатах контроля за ходом выполнения коллективного договора;
- содействовать в приобретении путевок в санатории работникам, членам, отраслевого профсоюза, нуждающимся в санаторно-курортном лечении по медицинским показаниям;
- принимать участие в организации и проведение спортивных и культурно-массовых мероприятий;
- содействовать укреплению трудовой дисциплины в организации;
- предоставлять членам отраслевого профсоюза бесплатные консультации правовую помощь по вопросам трудового законодательства;
- совместно с Работодателем обеспечить работу комиссий;
- для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора в соответствии с требованиями ст 156 ТК РК;
- согласительной комиссии по рассмотрению трудовых споров в соответствии с требованиями ст.159 ТК РК;
- примирительной комиссии по рассмотрению трудовых споров в соответствии с требованиями ст 165 ТК РК;
- по расследованию несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью в соответствии с требованиями ст.159 ТК РК;
- по контролю за ходом выполнения Коллективного договора и решения разногласий возникающих в ходе его реализации в соответствии с требованиями ст. 156 ТК РК;
- представлять интересы работников на переговорах с Работодателем при решении трудовых конфликтов в рамках согласительной и примирительной комиссии;
- содействовать предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в Коллективный договор.

1.4.9. Работник организации обязан:

- обеспечить выполнение трудовых обязанностей, возложенных должностными инструкциями;
- способствовать осуществлению производственных задач, повышения эффективности деятельности предприятия и качества выполняемых работ;
- соблюдать Правила трудового распорядка;
- содержать свое рабочее место, оборудование и инструменты в чистой исправности, неукоснительно соблюдать правила охраны труда, пожарной безопасности и производственной санитарии на рабочем месте, соблюдать противоэпидемиологического режима;
- обеспечить правильную эксплуатацию, сохранность и рациональное использование оборудования, инструментов, техники и материалов, предназначенной для работы;
- повышать свой профессиональный уровень через каждые пять лет проходить аттестацию с получением сертификата;
- ежегодно проходить периодический медосмотр;
- не допускать в процессе работы нанесения имущественного вреда Работодателя;
- соблюдать трудовую дисциплину и режим рабочего времени;
- соблюдать этические и правовые нормы поведения в трудовом коллективе (деонтология).

Работник имеет право:

- на рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями безопасности охраны труда;
- на своевременную оплату труда, выплату гарантийных, компенсационных выплат, предусмотренных настоящим коллективным договором, внутренними актами Работодателя и действующим законодательством РК.
- на отдых, в том числе ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск;
- на отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с действующим трудовым законодательством РК.
- на охрану труда и здоровья, безопасные и необходимые высокопроизводительной работы условия труда;
- **на повышение уровня квалификации за счет средств Работодателя каждые 5 лет с обязательной отработкой в организации не менее 3 лет после обучения;**
- на возмещение вреда, причиненного здоровью или имуществу, в связи с выполнением трудовых обязанностей.

Раздел 2

Трудовые отношения и трудовой договор.

2.1. Трудовые отношения – отношения между работником и работодателем, возникающие для осуществления прав и обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством РК, трудовым, коллективными договорами и актами работодателя. (п 21 ст. Трудового Кодекса РК).

Трудовой договор заключается в письменной форме не менее чем в двух экземплярах и подписывается сторонами. По одному экземпляру трудового договора хранится у работника и работодателя (п, 1 ст. 33 ТК РК). Содержание трудового договора регламентируется ст. 28 ТК РК. Оформление приема на работу осуществляется в соответствии со ст. 34 ТК РК.

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

В случае истечения срока действия трудового договора, если ни одна из сторон в течение последнего рабочего дня (смены) письменно не уведомила о прекращении трудовых отношений, он считается продленным на тот же срок, на который был ранее заключен, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2 ст.51 настоящего Кодекса. Количество продлений срока трудового договора, заключенного на определенный срок не менее одного года.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя:

2.3. Работодатель при расторжении трудового договора при ликвидации работодателя юридического лица сокращения численности или штата обязан письменно уведомить работника о расторжении трудового договора не менее чем за один месяц, если в трудовом, коллективном договорах не предусмотрен более длительный срок уведомления. С письменного согласия работника расторжение трудового договора может быть произведено до истечения срока уведомления. Ликвидация работодателя- юридического в целом или его структурных подразделений, полная или частичная приостановка производства, следствием

которых может стать высвобождение численности работников, либо ухудшение условий труда, осуществляется лишь при условии предварительного уведомления профкома. О предстоящем высвобождении работники персонально предупреждаются не позднее, чем за один месяц.

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

2.5. С работником, достигшим пенсионного возраста и обладающим высоким профессиональным и квалификационным уровнем, с учетом его работоспособности трудовой договор может продлеваться ежегодно.

2.6. Работодатель обязуется:

- производить расторжение трудового договора с работниками в связи с сокращением численности (штата) лишь в случае невозможности перевода работника с его согласия на другую работу;

- не допускать расторжение трудового договора с работниками по своей инициативе в период временной нетрудоспособности работника, отпуска по беременности и родам, пребывания в ежегодном трудовом отпуске и командировке;

- не допускать расторжение трудового договора по сокращению численности и штата работников с беременными женщинами; с работниками; которым до достижения пенсионного возраста осталось не более 3 лет; с женщинами; имеющих детей до 3 лет;

- не допускать расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пп.2), 4), 8), 11), 16) 20) пункта 1 статьи 52 и пп 2) п. 1 ст. 58 ТК РК без согласия профкома.

2.7. Работодатель вправе:

- отстранять от работы, привлекать к дисциплинарной ответственности работника за нарушение трудовой дисциплины в порядке и на условиях предусмотренных трудовым законодательством РК.

- применить различные виды поощрений к работникам за успехи в труде;

- продлевать срок трудового договора с работниками, достигшими пенсионного возраста, по взаимному согласию сторон;

- на возмещение вреда, нанесенного работником при исполнении им трудовых обязанностей;

- в случае производственной необходимости привлекать работника к сверхурочной работе и работе в выходные и праздничные дни на условиях и в порядке, предусмотренных трудовым законодательством РК.

2.10. Стороны договорились:

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

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

- заключать с работниками Договор о полной материальной ответственности, согласно Перечню должностей и работ, занимаемых или выполняемых

работниками, с которым могут заключаться договор о полной материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работникам.

Раздел 3.

3.Рабочее время.

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

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

- нормальная продолжительность рабочего времени, не превышая 40 часов в неделю (п.1 ст. 68 ТК РК);
- сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников (ст. 69 ТК РК).
- неполное рабочее время, может устанавливаться по письменному соглашению между работником и работодателем (ст 70 ТК РК).
- в период введения ограничительных мероприятий, в том числе карантинных, в соответствии с **ЗРК № 61-VII от 01.08.2021г «О внесении изменений и дополнений в ТК РК по вопросам совершенствования правового регулирования дистанционной работы».**

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

3.4. В правилах трудового распорядка в соответствии с главами 6-7 ТК РК устанавливаются продолжительность рабочего времени:

- нормальная продолжительность рабочего времени;
- сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников (для работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста ст 69 ТК РК, работников , занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда- (п 2 ст 69 ТК РК); инвалидов первой и второй групп- (п 3 ст 69 ТК РК); (перечень прилагается);
- продолжительность времени отдыха работников;
- условия обеспечения трудовой дисциплины, иные вопросы регулирования трудовых отношений (ст 63 ТК РК);
- продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (ст. 71 ТК РК);
- продолжительность ежедневной работы – рабочей смены (п 4 ст 71 ТК РК);
- время начала и окончания работы;
- работа в ночное время – начало и окончание (ст. 76 ТК РК);
- время перерывов в работе;
- графики сменности (ст 73 ТК РК);
- разделение рабочего дня на части допускается (ст.72 ТК РК) (перечень видов работ прилагается);

- работникам, занятым на сменной работе, предоставляется время для отдыха и приема пищи в совокупности 30 минут (без права покидания рабочего места), которое включается в рабочее время. Это время может быть использовано работником в любое время смены по частям либо одновременно и при условии отсутствии вреда производству по согласованию с непосредственным руководителем.

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

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

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

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

3.8. Сверхурочной считается работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени (сверх нормального количества рабочих часов за учетный период).

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

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

3.9. Сверхурочные работы не должны превышать в течение одного календарного дня для каждого работника: на работах с нормальными условиями труда - двух часов; на тяжелых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда – одного часа.

Раздел 4

4. Время отдыха

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

4.2. Работникам, работающим в режиме пятидневной рабочей недели, предоставляются два дня отдыха в неделю. Дни отдыха работников, занятых в непрерывном производстве или на производствах, остановка работы которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания населения а также работающим вахтовым методом, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно согласно графика сменности.

Продолжительность ежедневного отдыха работника между окончанием работы и ее началом в следующий день (смену) не может быть менее 12 часов.

4.3. Работаящим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, отцу (усыновителям, удочерителям), воспитывающим детей в возрасте до полутора лет, без матери, предоставляется помимо перерыва для отдыха и приема пищи, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа работы следующей продолжительности;

1) имеющим одного ребенка-каждый перерыв не менее тридцати минут;

2) имеющим двух или более детей, -каждый перерыв не менее одного часа (*ст.82 ТК РК*) (перечень прилагается).

4.4. Предоставлять работникам, работающим в холодные или жаркое время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также занятым на погрузочно-разгрузочных работах, специальные перерывы для обогрева либо охлаждения и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева, охлаждения и отдыха работников (*ст.82 ТК РК*) (перечень прилагается).

4.5. Предоставлять всем работникам организации ежегодный основной оплачиваемый трудовой отпуск продолжительностью двадцать четыре календарных дня (*ст.88 ТК РК*).

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

Сохранить за работниками государственных предприятий, изменивших организационно-правовую форму на «предприятие с правом хозяйственного ведения», а также переданных в доверительное управление, право на предоставление основного оплачиваемого трудового отпуска продолжительностью не менее тридцати календарных дней с выплатой пособия на оздоровление в размере должностного оклада и установления минимальных значений должностных окладов и доплат, не ниже соответствующих должностных окладов и доплат гражданских служащих, в том числе надбавки за особые условия труда.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяют ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения работников, либо устанавливается вне графика отпусков по соглашению сторон.

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

Ежегодный трудовой отпуск разрешается прерывать по производственной необходимости и с письменного согласия работника. При отзыве из трудового отпуска работодателем, неиспользованная часть оплачиваемого ежегодного трудового отпуска по соглашению сторон трудового договора предоставляется в течение текущего рабочего года или в следующем рабочем году в любое время либо присоединяется к оплачиваемому ежегодному трудовому отпуску за следующий рабочий год, либо выплачивается компенсация за дни неиспользованной части отпуска.

Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск переносится полностью или в его части в случае временной нетрудоспособности, наступившей в период отпуска, со дня подачи заявления работника, о прерывании отпуска, и присоединен к

трудоуому отпуску за следующий рабочий год или предоставлен по просьбе работника отдельно в текущем рабочем году.

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

4.8. Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительностью не менее шести календарных дней.

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

Перечни должностей и профессий работников, которым предоставляется дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагаются к коллективному договору

Трудовым, коллективным договорами работникам могут устанавливаются дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска поощрительного характера за длительную непрерывную работу, выполнение важных, сложных, срочных работ, а также работ иного характера (п. 3 ст. 89 ТК РК).

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

4.11. Предоставлять на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней при (п.3 ст. 97 ТК РК):

- регистрации брака;

- смерти близких родственников;

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

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

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

Оплата учебного отпуска определяется трудовым, коллективным договорами, договором обучения.

Раздел 5

Оплата труда.

5. Работодатель обязуется:

5.1. Производить разработку, введение новых, замену и пересмотр действующих норм труда в порядке, установленном уполномоченным государственным органом по труду с учетом типовых норм и нормативов по труду (п.2 ст. 101 ТК РК).

5.2. Для работников организаций здравоохранения гарантируется оплата труда не ниже уровня заработной платы, установленной постановлениями Правительства РК включая все доплаты и надбавки.

5.2.1. Принять меры по обеспечению выплаты заработной платы следующим работникам субъектов здравоохранения, финансируемых в рамках гарантированного объема бесплатной медицинской помощи и в системе обязательного социального медицинского страхования с установлением коэффициентов с 1 января 2021 года к заработной плате, предусмотренной Постановлением РК (без учета премий и иных стимулирующих выплат):

- специалистам высшего уровня квалификации (включая заведующих отделениями): высшей категории 1,5; первой категории -1,47; второй категории -1,42; без категории -1,38;

- специалистам высшего и среднего уровня квалификации (включая старших медицинских сестер и специалистов лаборатории): высшей категории -1,35; первой категории -1,33; второй категории 1,3; без категории -1,29;

- санитаркам (включая сестер-хозяек) -1,15; при наличии бюджетного финансирования.

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

В соответствии со статьей 107 ТК РК условия оплаты труда, определенные соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя не могут быть ухудшены по сравнению с действующими условиями труда.

5.2.2. Осуществить надбавку к заработной плате медработникам задействованных в противоэпидемических мероприятиях в рамках борьбы с коронавирусом COVID-19» в соответствии МЗ РК № 93/2021 от 26.08.2021г.

5.3. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата устанавливается в повышенном размере по сравнению с оплатой труда работников, занятых на работах с нормальными условиями труда, путем установления к должностным окладам надбавок и доплат, размер которых определяется постановлением Правительства РК от 31.12.2015года № 1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников казенных предприятий», и настоящим коллективным договором, основанных на минимальных стандартах оплаты труда (ст.105 ТК РК).

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

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

5.6. Выплата заработной платы производится в денежной форме в национальной валюте РК, не реже одного раза в месяц, до 10 числа каждого месяца (не позднее первой декады следующего месяца (п. 1 ст. 113 ТК РК).

5.7. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными и праздничными днями производится её выплата на кануне (п.1 ст. 113 ТК РК).

5.8. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной или электронной форме ежемесячно извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период. О размерах и основаниях произведенных удержаний, в том числе сведения об удержанных и перечисленных обязательных пенсионных взносах, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (п.2 ст. 113 ТК РК).

5.9. При невыплате заработной платы в полном объеме и в сроки, которые установлены коллективным договором, работодатель выплачивает работнику задолженность и пеню. Размер пени рассчитывается исходя из ставки рефинансирования 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 ТК РК).

5.10. Работодатель обязан вести учет рабочего времени, фактически отработанного работником. Учету подлежит отработанное и неотработанное работником время. При этом отдельно учитывается время сверхурочных работ, работы в ночное время, выходные, праздничные дни, дни командировок (ст. 79 ТК РК).

5.11. При повременной оплате труда работа в сверхурочное время оплачивается в повышенном размере, но не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника. При сдельной оплате труда доплата за работу в сверхурочное время производится в размере не ниже 50% от установленной дневной (часовой) ставки работника (ст.108 ТК РК).

5.12. Оплату работы в праздничные и выходные дни производится в повышенном размере, но не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника (ст.109 ТК РК).

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

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

5.15. Устанавливать стимулирующие надбавки к заработной плате медицинских работников в зависимости от объема, качества оказываемой медицинской помощи в порядке, определяемом уполномоченным центральным государственным органом в области здравоохранения, принятого в реализацию утвержденным Постановлением Правительства РК «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий от 31 декабря 2015 года № 1193».

5.16. Устанавливать стимулирующие надбавки к должностным окладам немедицинских работников организаций здравоохранения, премировать и оказывать материальную помощь за счет экономии средств, предусмотренных на содержание соответствующей организации здравоохранения, при отсутствии кредиторской задолженности.

5.17. Привлекать профком к:

- пересмотру и установлению норм нагрузки конкретных работников;

-проведению анализа достигнутого уровня оплаты труда и результатов финансово-хозяйственной деятельности организации.

Раздел 6

Охрана труда и здоровья.

6. Работодатель обязуется:

6.1. Работодатель обязан организовать обучение и проверку знаний по вопросам противопожарной безопасности результаты охраны труда руководящих работников и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда, периодически не реже одного раза в три года в организациях, осуществляющие повышение квалификации кадров, в порядке, установленном уполномоченным органом по труду, согласно списку, утвержденному актом работодателя (пп. 3 п 2 ст.182 ТК РК).

Создать работникам необходимые санитарно-гигиенические условия, обеспечить выдачу СИЗ, специальной одеждой и обувью работников, снабжение их средствами профилактической обработки, моющими и дезинфицирующими средствами, медицинской аптечкой, молоком и равноценными пищевыми продуктами, и (или) специализированными продуктами для диетического (лечебного и профилактического) питания, средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с нормами установленным уполномоченным органом по труду (п.4 ст.182 ТК РК).

6.2. Проводит за счет собственных средств обязательные, периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры и предсменное, послесменное медицинское освидетельствование работников в случая, предусмотренных соглашением и законодательством РК, а также при переводе на другую работу с изменениями условий труда либо появлении признаков профессионального заболевания (п.17 ст. 182 ТК РК).

6.3.Проводить обучение, инструктирование, проверку знаний работников по вопросам безопасности и охраны труда , а также обеспечивать документами по безопасному ведению производственного процесса и работ за счет собственных средств. (п.2 ст. 182 ТК РК).

6.4. Предоставлять по запросу уполномоченному государственному органу по труду и местному органу по инспекции труда, представителям работников по их письменному запросу необходимую информацию для мониторинга состояния условий, безопасности и охране труда (п.9 ст. 182 ТК РК).

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

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

6.7. Обеспечивать участие представителей работника в расследовании несчастных на производстве в порядке, установленном законодательством РК.

Совместно с представителем работников разрабатывать и осуществлять мероприятия по предупреждению.

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

6.9. Финансирование мероприятий по безопасности и охране труда осуществляется за счет средств работодателя и других источников, не запрещенных законодательством РК. Работники не несут расходов на эти цели. Объем средств определяется актом работодателя или коллективным договором (п.3 ст. 180 ТК РК).

6.10. Сохранять среднюю заработную плату работнику на время приостановки работы организации из-за несоответствия требованиям по безопасности и охране труда (п.8 ст.181 ТК РК).

6.11. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещать нанесенный ему вред в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством РК (п.21 ст.23 п.1 ст.122 ТК РК).

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

6.13. Беспрепятственно допускать должностных лиц уполномоченного органа по труду и местного органа по инспекции труда, представителей работников, технических инспекторов по охране труда для проведения проверок состояния безопасности, условий и охраны труда в организациях и соблюдения законодательства РК, а также для расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (п.22 ст.23 ТК РК).

6.14. Проводить с участием представителей работников периодическую, не реже чем один раз в пять лет, аттестацию производственных объектов по условиям труда, у которых имеются вспомогательные помещения в соответствии с правилами утверждёнными уполномоченным государственным органом по труду (п.п.12 п.2 ст.184 ТК РК и разъяснение МЗСР РК от 28 июня 2016года).

6.15. Принимать меры по медико-санитарному обслуживанию работников.

6.16. На паритетных началах совместно с представителем работников участвовать в согласительной и примирительных комиссиях при рассмотрении споров, связанных с нарушением трудового законодательства, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и оплатой труда (п.2 ст.159 ТК РК).

6.17. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представителей создается производственный совет по безопасности и охране труда. В его состав на паритетной основе входят представители работодателя, представители работников, включая технических инспекторов труда.

6.18. Состав производственного совета по безопасности и охране труда утверждается совместным решением работодателя и представителей работников. Производственный совет по безопасности и охране труда возглавляет председатель избираемый членами совета из числа представителей работодателя и работников на ротационной основе с периодичностью в два года. Кандидатура технических инспекторов по охране труда предлагаются профессиональным союзом, а в случае его отсутствия – общим собранием работников.

Раздел 7.

Гарантии в области занятости.

7. Работодатель обязуется:

7.1. При ликвидации работодателя (организации), сокращении численности или штата работников письменно предупредить работника о расторжении трудового договора за один месяц (п.1 ст.53 ТК РК).

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

7.3. Продолжать трудовые отношения с работником без изменений в случаях изменения наименования, ведомственной принадлежности работодателя, смены собственника акций (долей участия) юридического лица, реорганизации работодателя юридического лица (ст. 47 ТК РК).

7.4. В случае истечения срока трудового договора, если ни одна из сторон в течении последнего рабочего дня (смены) письменно не уведомила о прекращении трудовых отношений, он считается продленным на тот же срок, на который был ранее заключен, за исключением случаев, предусмотренных п.2 ст.51 ТК РК (п.1 ст.30 ТК РК).

7.5. В случае повторного заключения трудового договора с работником, ранее заключившим договор на определенный не менее одного года, а также при продлении срока трудового договора, признать его заключенным на неопределенный срок (п.п.2 п.1 ст.30 ТК РК).

7.6. При аттестации производственных объектов по условиям труда в состав аттестационной комиссии включается помимо работодателя, специалиста служб безопасности и охраны труда и представитель работников (п.6 ст. 183 ТК РК).

7.7. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности работника и пребывания работника в отпуске. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается с беременными женщинами, представившими работодателю справку о беременности, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте четырнадцати лет (ребенка инвалида до восемнадцати лет), иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без матерей (ст.54 ТК РК)

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

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

7.10. Обеспечивать работникам профессиональную подготовку, переподготовку и повышение их квалификации непосредственно в организации, в организациях образования, реализующих образовательные программы технического и профессионального, после среднего, высшего и послевузовского образования или в иных организациях, осуществляющих профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации обучаемых по направлению работодателя осуществляется за счет средств работодателя или иных средств, не запрещенных законодательством РК, в

соответствии с договором обучения. Работники проходящие профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, по соглашению с работодателем могут освобождаться от работы либо выполнять работу на условиях неполного рабочего времени, а также для них могут предусматриваться льготы и компенсационные выплаты, связанные с обучением.

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

- предоставлять информацию уполномоченному органу по вопросам занятости в соответствии с требованиями законодательства РК о занятости населения;
- предлагать освобождающиеся рабочие места в первую очередь работниками своей организации с учетом их специальности и квалификации;
- одновременно с предупреждением работников о предстоящем увольнении подбирать в организации работу, соответствующую их профессии, специальности, квалификации, а при её отсутствии - другую работу, в том числе нижеоплачиваемую или требующую переобучения;
- предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении, свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением заработной платы;
- с учетом мнения профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест.

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

Раздел 8.

Обеспечение социальный гарантии работникам организации.

8. Работодатель обязуется:

8.1. Осуществлять обязательное социальное страхование работников (п.2. пп.14 ст.23 ТК РК).

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

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

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

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

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

8.7. Обеспечить сохранность и сдачу в государственный архив документов, подтверждающих трудовую деятельность работников, и сведения об удержании и отчислении денег на пенсионное обеспечение (п. 17 ст.23 ТК РК).

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

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

- на время прохождения им за счет средств работодателя периодических медицинских осмотров (ст.125 ТК РК);
- донорам на время обследования и сдачи крови (с 126 ТК РК);
- на время командировки работника за работником сохраняется место работы (должность) и заработная плата за рабочие дни, приходящие на дни командировки (п.1 ст.127 ТК РК);

8.10. Работникам, направляемым в командировки, в том числе для переподготовки и повышения квалификации выплачивать (п.2 ст.127 ТК РК):

- суточные за календарные дни нахождения в командировке, в том числе за время в пути;
- расходы по проезду к месту назначения и обратно;
- расходы по найму жилого помещения;

Гарантии для работника, осуществляющего трудовую деятельность в зонах экологического бедствия и радиационного риска, устанавливаются законами РК.

8.11. Работникам, работа которых протекает в пути или имеет разъездной характер либо связана со служебными поездками в пределах обслуживаемых участков, производятся компенсационные выплаты за каждый день нахождения вне постоянного местожительства (ст. 156 ТК РК).

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

- при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае ликвидации работодателя – юридического лица либо прекращения деятельности работодателя - физического лица;
- при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае сокращения численности или штата работников (п.1 ст.131 ТК РК).

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

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

8.15. Основанием для выплаты социальных пособий по временной нетрудоспособности являются листки нетрудоспособности, выданные в порядке утвержденном уполномоченным органов в области здравоохранения и выплачиваются с первого дня нетрудоспособности до дня восстановления трудоспособности или до установления инвалидности в соответствии с законодательством РК.

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

Раздел 9

**Обеспечения условий для деятельности выборного профсоюзного органа.
Гарантии и права профсоюзов определяются Конституцией РК, Законом РК
«Об общественных организациях», законом РК «О профессиональных союзах».**

9. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

9.6. При наличии письменных заявлений работников ежемесячно перечислять на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы членов профсоюза (*п. 5 ст. 115 ТК РК*).

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

9.8. Увольнение по инициативе работодателя членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, а также наложение на них дисциплинарных взысканий проводить при наличии мотивированного мнения профсоюзного органа, членами которого они являются.

9.9. Увольнение по инициативе работодателя не освобожденных от основной работы руководителей (председателей) профсоюзного органа, а также наложение на них дисциплинарных взысканий проводить при наличии мотивированного мнения профсоюзного органа, членами которого они являются вышестоящего профсоюзного органа, кроме случаев ликвидации юридического лица (*ст. 19 Закона РК «О профессиональных союзах»*).

Раздел 10

10. Контроль за исполнением Коллективного договора

Контроль за исполнением коллективного договора осуществляет Комиссия по осуществлению контроля за выполнением коллективного договора и разработке предложений по его дополнению и изменению. В состав комиссии входят на паритетной основе представители работодателя и работников.

Работодатель

Индекс 030700
Актюбинская область
Мугалжарский район г.Кандыгааш
ул.Шынтасова 22
ЧМУ Больница «ШАПАГАТ»
РНН 061200002393
БИН 960340000564
БИК KSBKKZKX
ИИН KZ 886017121000001650
КБЕ 17
АО «Народный банк Казахстана»
г.Кандыгааш
тел: (8-71333) 3-60-22,
факс: 3-65-98
E-mail: shapagatkand@rambler.ru

Председатель профкома

_____ Адаев А.Ш.

_____ Парменов Д.Ж.