

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**КГП на ПХВ «Многопрофильная детская областная больница»**  
**КГУ «Управление здравоохранения акимата**  
**Северо-Казахстанская области»**  
**на 2023-2024 годы**

БИН 990240006189

утвержден на общем собрании работников  
«24» января 2023г.

РАБОТОДАТЕЛЬ:  
Директор КГП на ПХВ  
«МДОБ» КГУ «УЗ акимата СКО»

Айманов Н.Б.

(подпись)



ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ-  
Представительная комиссия КГП на ПХВ  
«МДОБ» КГУ «УЗ акимата СКО»

Долгополова В.Б.

Нургалиев Ч.М.

(подпись)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по  
труду \_\_\_\_\_

(указать наименование органа)

Регистрационный № 10 от «30» 01 2023г.

(должность, Ф.И.О.)

М.П.



г. Петропавловск

## **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 также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства РК, иных актов, содержащих нормы трудового права, отраслевого тарифного соглашения и настоящего договора.

Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан (Закон РК от 23 ноября 2015 г. № 414-V), Законом РК «О профессиональных союзах» от 27 июня 2014 года № 211-V ЗРК, Законом Республики Казахстан «О государственном имуществе» № 413-IV от 01.03.2011г., Кодексом Республики Казахстан «О здоровье народа и системе здравоохранения» от 7 июля 2020 года №360-VI, другими законодательными и нормативными актами, направленными на обеспечение защиты социальных и экономических прав и интересов работников учреждений, предприятий системы здравоохранения.

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

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключается между работниками и работодателем в лице их представителей (п.79 ст.1 и п.п.4 п.2 ст. 147 ТК РК).

### **1.1. Стороны коллективного договора.**

Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель Коммунальное государственное предприятие на праве хозяйственного ведения «Многопрофильная детская областная больница» коммунального государственного учреждения «Управление здравоохранения акимата Северо-Казахстанской области» в лице главного врача организации, именуемый далее «Работодатель» организации, и работники организации в лице представительного органа для участия в работе комиссии по обсуждению и подписанию настоящего коллективного договора, именуемые далее «Профком».

### **1.2. 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 и другими соглашениями.

### **1.3. Действие коллективного договора.**

Сроки и сфера действия коллективного договора регламентируется п.1 ст. 158 Трудового кодекса РК (заключается на 2 года).

**1.3.1.** Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания,



обязателен для выполнения сторонами и действует сроком до принятия нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений по взаимной договоренности двух сторон.

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

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

Порядок и условия присоединения:

Работники, принятые на работу после заключения коллективного договора считаются присоединившимися автоматически на основании письменного заявления о принятии на работу.

**1.3.4.** При ликвидации организаций, объявлении ее банкротом коллективный договор прекращает действие с даты прекращения трудовых договоров со всеми работниками.

#### **1.4. Общие обязательства сторон:**

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

**1.4.2.** Любая из сторон, подписавшая 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 (конференции) не реже 1 раза в год.

Стороны считают, что работники не должны лишаться уже имеющихся прав и льгот, утвержденных в ТК РК, кроме случаев сокращения объемов производства и забастовок.

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

**1.4.3.** 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.

**1.4.4.** Стороны обязуются довести до сведения каждого работника текст коллективного договора в месячный срок со дня подписания.

**1.4.5.** Работодатель признает профком единственным представителем работников организации, членов профсоюза, уполномочивших его общим собранием (конференцией) представлять их интересы в области труда, и связанных



с ним социально-экономических отношений.

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

- добиваться стабильного финансового положения организации;
- соблюдать права и охраняемые Законом интересы работников;
- обеспечивать работникам все предусмотренные законодательством и настоящим договором правовые и социальные гарантии;
- рассматривать обращения работников организации, членов профсоюза в течение пяти рабочих дней для получения справки с указанием специальности (квалификации, должности), времени работы и размера заработной платы, характеристики-рекомендации, содержащие сведения о квалификации работника и его отношения к работе;
- рассмотреть выдвинутые работниками организации, членами профсоюза требования не позднее семи календарных дней со дня их получения и принять меры для их разрешения, а при невозможности разрешения в указанный срок довести свои решения и предложения в письменном виде до работников с указанием своих представителей для дальнейшего рассмотрения возникших разногласий;
- в случае возникновения несчастного случая и несогласия с результатом расследования или несвоевременного оформления акта о несчастном случае пострадавший или его доверенное лицо, представитель работников организации имеют право письменно обратиться к работодателю, который обязан в десятидневный срок рассмотреть их заявление и принять решение по существу;
- обеспечивать равную оплату труда за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату работникам в сроки, установленные коллективным договором (15 число текущего месяца (аванс) и последнее число текущего месяца (заработная плата));
- не допускать образования задолженности по заработной плате и обязательным пенсионным отчислениям работников в накопительные пенсионные фонды;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для выполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечить повышение квалификационного уровня медицинских работников (усовершенствование, специализация) за счет средств работодателя один раз в пять лет в объеме: врачам – по заявляемой категории, м/с- 108 часов;
- реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- при принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с профкомом и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.
- по письменному заявлению Работника Работодатель может предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению между работником и работодателем (п.2 ст.97 ТК РК).
- согласовывать с профсоюзным комитетом следующие документы:



должностные обязанности работников, графики отпусков.

- с согласия работника, достигшего пенсионного возраста, и согласования с профкомом, допускать к работе с вредными, опасными, тяжелыми условиям труда.

В соответствии с приказом Министерства здравоохранения Республики Казахстан от 30 ноября 2020 года №КРДСМ-213/2020 «Об утверждении типовой системы оплаты труда работников государственных предприятий на праве хозяйственного ведения в области здравоохранения», Постановлением Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года №1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет государственного бюджета, работников казенных предприятий» (далее – Постановление 1193) обеспечить выплату заработной платы работникам субъектов здравоохранения, финансируемым в рамках гарантированного объема бесплатной медицинской помощи и в системе обязательного социального медицинского страхования с применением поправочных коэффициентов к должностным окладам, установленным согласно для следующих категорий с 1 января 2023 года:

- специалистам высшего уровня квалификации с высшим медицинским образованием: врачам всех специальностей, заведующим отделениями (блок А, В1, В2) – 2,73;

- специалистам высшего уровня квалификации с высшим медицинским и немедицинским образованием (блок А, В3, С1, С2) – 2,05;

- специалистам среднего уровня квалификации: медицинским сестрам, лаборантам, акушеркам, рентгенлаборантам, фармацевтам, инструкторам по лечебной физкультуре, диетическим сестрам, медицинским регистраторам, включая старших медицинских сестер (блок В4) – 2,05;

- специалистам среднего уровня квалификации со средним немедицинским образованием (блок В4, С3) – 1,85;

- младшему медицинскому персоналу, включая сестер-хозяек – 1,45;

)- прочему немедицинскому персоналу – 1,45.

Оплату работы в ночное время и праздничные дни, надбавки за особые условия труда в размере 10% от должностного оклада, доплаты за совмещение должностей (расширение зоны обслуживания) производить с применением поправочного коэффициента, введенного с 01.01.2023 года.

Материальную помощь при выходе в отпуск выплачивать в размере тарифной ставки (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» с применением поправочных коэффициентов с 01.01.2023 года.

При исчислении средней заработной платы коэффициент повышения рассчитывается путем деления должностного оклада, включающего надбавки и доплаты, установленные в месяце повышения, на должностной оклад, включающий надбавки и доплаты, установленный до повышения.

Выплачивать материальную помощь при выходе в отпуск младшему медицинскому персоналу и прочему немедицинскому персоналу, не имеющему квалификации с применением поправочных коэффициентов с 01.01.2022 года.



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

- на основе конституционного права, действующего законодательства и в соответствии с настоящим коллективным договором постоянно проводить работу по защите правовых, экономических, профессиональных и социальных интересов работников - членов профсоюза;
- осуществлять контроль за состоянием охраны здоровья, труда и техники безопасности, дисциплины труда в организации, дисциплины проезда работникам в транспортных средствах, доставляющих на работу и обратно;
- обеспечивать контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде Республики Казахстан и иных актов, содержащих нормы трудового права, Правил трудового распорядка;
- осуществлять постоянный контроль за исполнением данного договора, вносить представления администрации об устранении нарушений условий договора;
- информировать членов профсоюза о результатах контроля за ходом выполнения коллективного договора;
- содействовать в приобретении путевок нуждающимся в санаторно-курортном лечении работникам; путевок в детские оздоровительные лагеря детям членов профсоюзной организации;
- принимать участие в организации и проведении спортивных и культурно-массовых мероприятий, организация культурно-массовых мероприятий за счет Профкома 50% и Работодателя 50%.
- содействовать укреплению трудовой дисциплины в организации.

#### **1.4.7. Работник организации обязан:**

- способствовать осуществлению производственных задач, повышению эффективности деятельности организации и качества выполняемых работ;
- соблюдать Правила трудового распорядка;
- содержать свое рабочее место, закрепленные за ним оборудование, медицинские аппараты, технику, компьютеры и инструменты в чистоте и исправности; неукоснительно соблюдать правила охраны труда, пожарной безопасности, личной гигиены и санитарные нормы;
- повышать свой профессиональный уровень.
- по завершению профессиональной подготовки, переподготовки, первичной специализации и повышения квалификации, обучаемый обязан отработать - 3 года. В случае расторжения трудового договора до срока, установленного договором обучения, по инициативе работника или по инициативе работодателя вследствие вины работника, работник возмещает работодателю затраты, связанные с его обучением, пропорционально недоработанному сроку отработки.

## **2. Трудовые отношения и трудовой договор.**

**2.1. Трудовые отношения** - отношения между работником и работодателем, возникающие для осуществления прав и обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством Республики Казахстан, трудовым, коллективным договором (п.21 ст.1 Трудового кодекса РК).



Работодатель и работник, т.е. стороны трудового договора, при регулировании трудовых отношений обязуются соблюдать действующее трудовое законодательство и положения настоящего коллективного договора.

Заключение и расторжение трудового договора между работодателем и работником производиться в соответствии с действующим законодательством. 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). Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается в письменной форме. Содержание трудового договора регламентируется ст.28 ТК РК.

Прием на работу осуществляется в соответствии со ст. 34 ТК РК и оформляется актом работодателя, издаваемым на основании заключенного трудового договора.

Для заключения трудового договора необходимы следующие документы:

- 1) копия удостоверения личности или паспорт;
- 2) кандасы представляют удостоверение кандаса, выданное местными исполнительными органами;
- 3) вид на жительство или удостоверение лица без гражданства (для иностранцев и лиц без гражданства, постоянно проживающих на территории Республики Казахстан) либо удостоверение беженца;
- 4) документ об образовании, квалификации, наличие специальных знаний или профессиональной подготовки при заключении трудового договора на работу, требующую соответствующих знаний, умений и навыков;
- 5) документ, подтверждающий трудовую деятельность (для лиц, имеющих трудовой стаж);
- 6) документ о прохождении предварительного медицинского освидетельствования (справка формы 075/у, заключения наркологического диспансера, психоневрологического диспансера), личная медицинская книжка, установленного образца;
- 7) справка Комитета по правовой статистике и специальным учетам генеральной прокуратуры Республики Казахстан об отсутствии сведений о совершении уголовных правонарушений;
- 8) справка об отсутствии коррупционных правонарушений;
- 9) В соответствии с п.п.3) п.2 ст.26 ТК РК в организации в сфере образования, воспитания и развития, организации отдыха и оздоровления, физической культуры и спорта, медицинского обеспечения, оказания социальных услуг, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено на основании п.п.1) и 2) ч.1 ст. 35 Уголовно-процессуального кодекса Республики Казахстан) за уголовные правонарушения: убийство, умышленное причинение вреда здоровью, против здоровья населения и нравственности, половой неприкосновенности, за экстремистские или террористические преступления, торговлю людьми.

**2.2.** Действие трудового договора начинается со дня его подписания сторонами либо установленной в нем даты. Допуск к работе лица осуществляется



только после заключения трудового договора.

В случае отсутствия и (или) неоформления надлежащим образом трудового договора по вине работодателя, он несет ответственность в порядке, установленном законами Республики Казахстан. В этом случае трудовые отношения считаются возникшими с того дня, когда работник приступил к работе (п.3 ст.33 ТК РК).

**2.3.** При заключении с работником трудового договора на определенный срок данный срок должен составлять не менее одного года, кроме случаев, установленных п.п. 3); 4); и 5) п. 1 ст. 30 Трудового кодекса 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 п.2 ст.51 Трудового кодекса РК.

В случае если на день истечения срока трудового договора, заключенного на определенный срок не менее одного года, беременная женщина представит медицинское заключение о беременности сроком двенадцать и более недель, а также работник, имеющий ребенка в возрасте до трех лет, усыновивший (удочеривший) ребенка и пожелавший использовать свое право на отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком, представит письменное заявление о продлении срока трудового договора, кроме случаев замещения временно отсутствующего работника, то работодатель обязан продлить срок трудового договора по день окончания отпуска по уходу за ребенком (п.2 ст. 51 ТК РК).

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

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

**2.6.** В случаях изменения наименования, ведомственной принадлежности, смены собственника имущества или реорганизации работодателя трудовые отношения с работниками продолжаются без изменений.

**2.7.** В соответствии со ст. 48 Трудового кодекса РК в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан, работодатель обязан отстранить работника от работы на основании актов соответствующих уполномоченных государственных органов.

Помимо этого, Работодатель обязан отстранить от работы работника:

1) находящегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения (их аналогов) или употребившего в течение рабочего дня вещества, вызывающие такое опьянение;

2) не сдавшего экзаменов по проверке знаний по вопросам безопасности и



охраны труда или промышленной безопасности;

3) не использующего средства индивидуальной и (или) коллективной защиты, предоставленные работодателем;

4) не прошедшего медицинский осмотр либо предсменное медицинское освидетельствование, если они являются обязательными в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

5) в случае лишения права работником на управление транспортным средством или других разрешений, необходимых для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;

6) если его действия или бездействие повлекли или могли повлечь за собой тяжкие последствия для его жизни и здоровья, в том числе других работников, производственные травмы и аварии, нарушение правил охраны труда, пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте.

3. Работодатель или принимающая сторона имеет право отстранить от работы работника, работника направляющей стороны, не обеспечившего сохранность имущества и других ценностей, переданных работнику, работнику направляющей стороны на основании письменного договора о принятии на себя полной материальной ответственности.

4. На период отстранения от работы работнику, работнику направляющей стороны не сохраняется заработная плата и не выплачивается за счет средств работодателя или принимающей стороны социальное пособие по временной нетрудоспособности.

5. Отстранение работника, работника направляющей стороны от работы осуществляется актом работодателя или актом принимающей стороны на срок до выяснения и (или) устранения причин, послуживших основанием для отстранения.

6. Заработная плата, социальное пособие по временной нетрудоспособности и иные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя или актом принимающей стороны, сохраняются за работником, работником направляющей стороны в случае их незаконного отстранения работодателем или принимающей стороной от работы.

**2.8.** Трудовой договор, может быть, расторгнут по соглашению сторон. Сторона трудового договора, изъявившая желание расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон, направляет уведомление другой стороне трудового договора. Сторона, получившая уведомление, обязана в течение трех рабочих дней в письменной форме сообщить другой стороне о принятом решении. Дата расторжения трудового договора по соглашению сторон определяется по согласованию между работником и работодателем.

**2.9.** Согласно ст. 52 Трудового кодекса РК трудовой договор с работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случаях:

1) ликвидации работодателя - юридического лица либо прекращения деятельности работодателя - физического лица;

2) сокращения численности или штата работников;

3) снижения объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшения экономического состояния работодателя;



- 4) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4-1) несоответствия работника требованиям к профессиональной деятельности, установленным законами Республики Казахстан;
- 5) повторного непрохождения проверки знаний по вопросам безопасности и охраны труда или промышленной безопасности работником, руководителем и лицом, ответственным за обеспечение безопасности и охраны труда;
- 6) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы и исключающего возможность ее продолжения;
- 7) отрицательного результата работы в период испытательного срока;
- 8) отсутствия работника на работе без уважительной причины в течение трех и более часов подряд за один рабочий день (рабочую смену);
- 9) нахождения работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического, психотропного, токсикоманического опьянения (их аналогов), в том числе в случаях употребления в течение рабочего дня веществ, вызывающих состояние алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения (их аналогов);
- 10) отказа от прохождения медицинского освидетельствования для установления факта употребления веществ, вызывающих состояние алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения, подтвержденного соответствующим актом;
- 11) нарушения работником правил охраны труда или пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте, которое повлекло или могло повлечь тяжкие последствия, включая травмы и аварии;
- 12) совершения работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, умышленного его уничтожения или повреждения, установленного вступившим в законную силу приговором или постановлением суда;
- 13) совершения виновных действий или бездействия работника, обслуживающего денежные или товарные ценности, а также использующего свое служебное положение в своих интересах или в интересах третьего лица вопреки интересам работодателя взамен получения материальных или иных выгод для себя или других лиц, если эти действия или бездействие дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- 15) разглашения работником сведений, составляющих государственные секреты и иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;
- 16) повторного неисполнения или повторного ненадлежащего исполнения без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим дисциплинарное взыскание;
- 17) представления работником работодателю заведомо ложных документов или сведений при заключении трудового договора либо переводе на другую работу, если подлинные документы или сведения могли являться основаниями для отказа в заключение трудового договора или переводе на другую работу;



18) нарушения трудовых обязанностей руководителем исполнительного органа работодателя, его заместителем либо руководителем подразделения работодателя (филиалов, представительств и иных подразделений работодателя, определенных актом работодателя), повлекшего причинение материального ущерба работодателю;

19) прекращения допуска работника к государственным секретам в случаях, установленных законами Республики Казахстан;

20) неявки работника на работу более двух месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, за исключением случаев нахождения работника в отпуске по беременности и родам, а также, если заболевание входит в перечень заболеваний, для которых установлен более длительный срок нетрудоспособности, утверждаемый уполномоченным государственным органом в области здравоохранения.

За работником, утратившим трудоспособность в связи с производственной травмой или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности;

21) совершения работником коррупционного правонарушения, исключающего в соответствии с вступившим в законную силу судебным актом возможность дальнейшей работы, за исключением случаев, прямо предусмотренных законами Республики Казахстан.

22) продолжения работником участия в забастовке после доведения до его сведения решения суда о признании забастовки незаконной либо приостановке забастовки;

23) досрочного прекращения полномочий руководителя исполнительного органа, членов коллегиального исполнительного органа юридического лица или полномочий отдельного члена исполнительного органа юридического лица, а также в соответствии с Законом Республики Казахстан "Об акционерных обществах" работников службы внутреннего аудита и корпоративного секретаря по решению учредителя, собственника имущества юридического лица либо уполномоченного учредителем, собственником лица (органа) или уполномоченного органа юридического лица;

24) достижения работником пенсионного возраста, установленного Законом Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», с правом ежегодного продления срока трудового договора по взаимному согласию сторон.

Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренного п.п.24) п.1 ст.52 настоящего Кодекса, допускается по достижении работником пенсионного возраста, установленного Законом Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», с уведомлением работника не менее чем за один месяц до даты расторжения трудового договора, с выплатой компенсации в размере 10 месячных расчетных показателей.

25) отсутствия работника на работе более одного месяца по неизвестным работодателю причинам.

Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному п.п.25) п.1 ст.52 настоящего Кодекса, допускается при непредоставлении работником



информации о причинах отсутствия в течение десяти календарных со дня направления работодателем работнику акта об отсутствии письмом с уведомлением.

Трудовой договор о работе по совместительству может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае заключения трудового договора с работником, для которого эта работа будет являться основной.

**2.10.** Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и пребывания работника в отпуске, за исключением случаев, предусмотренных подпунктами 1), 18), 20) и 23) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса РК.

**2.11.** Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным подпунктами 2) и 3) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса, не допускается с беременными женщинами, предоставившими работодателю справку о беременности, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), иными лицами, воспитывающим указанную категорию детей без матери (при наличии подтверждающих документов).

**2.12.** Не допускается расторжение трудового договора с работниками до достижения пенсионного возраста, установленного Законом Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», которым осталось менее двух лет, по основаниям, предусмотренным п.п. 2), 4) п.1 ст.52 настоящего Кодекса, без наличия положительного решения, созданной из равного числа представителей от работодателя и работников. *Порядок создания комиссии предусмотрен Приложением № 6, которое является неотъемлемой частью коллективного договора.*

**2.13.** Работник вправе по своей инициативе расторгнуть трудовой договор, уведомив об этом работодателя письменно не менее чем за один месяц, за исключением случаев, предусмотренных п.3 ст.56.

Трудовой договор по инициативе работника может быть расторгнут до истечения срока уведомления, предусмотренного п.1 ст.56 с письменного согласия работодателя.

Работник вправе письменно уведомить о невыполнении работодателем условий трудового договора. По истечении семидневного срока со дня письменного уведомления неисполнения условий трудового договора работодателем продолжается, работник вправе расторгнуть трудовой договор, письменно уведомив работодателя не позднее, чем за три рабочих дня.

Работник письменно предупреждает работодателя о расторжении трудового договора в срок, указанный в заявлении, в случаях, когда расторжение трудового договора обусловлено невозможностью продолжения работы.

В течение срока уведомления, предусмотренного настоящей статьей, уведомление может быть отозвано по соглашению сторон.

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



работниками является день завершения приема-передачи имущества (документации) работодателя.

**2.14.** Осуществлять сбор, обработку и защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Республики Казахстан о персональных данных и их защите;

### **3. Рабочее время.**

**3.1.** Режим работы определяется Правилами трудового распорядка, разработанного и утвержденного совместно с профкомом.

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

- пятидневная продолжительность рабочей недели с двумя выходными днями: суббота, воскресенье;

- нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю (п.1 ст.68), для всех категорий работников, администрации, АХЧ;

- сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с п.2 ст. 69 Трудового Кодекса РК (**Приложение № 3**).

- работникам-инвалидам первой и второй групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю, продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) работников-инвалидов первой и второй групп не может превышать семь часов.

**3.3.** При непрерывной рабочей неделе устанавливается суммированный помесичный учет рабочего времени с продолжительностью смены 24 часа, согласно графика работы.

**3.4.** Порядок работы при суммированном учете рабочего времени, категории работников, для которых устанавливается суммированный учет рабочего времени, определяются коллективным договором или актом работодателя (п.5 ст.75 ТК РК)

**3.5.** В Правилах трудового распорядка в соответствии с главой 6 ТК РК устанавливаются:

- продолжительность рабочего времени;

- нормальная продолжительность рабочего времени;

- сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников (для работников, не достигших 18-ти летнего возраста; работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда;

- инвалидов первой и второй группы;

- продолжительность времени отдыха работников;

- условия обеспечения трудовой дисциплины, иные вопросы регулирования трудовых отношений;

- продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем, с предоставлением выходных дней по скользящему графику (ст.71 ТК РК);

- продолжительность ежедневной работы – рабочей смены;

- время начала работы для работников всех подразделений 8.00 часов, окончания работы в 16.00 часов без перерыва для приема пищи, в 17.00 ч. с учетом перерыва для приема пищи с 13.00 часов до 14.00 часов;



- работа в ночное время – начало и окончание (ст.76 ТК РК);
- время перерывов в работе;
- графики сменности (ст.73 ТК РК);
- разделение рабочего дня на части на тех работах, где это необходимо из-за особого характера труда (ст.72 ТК РК) (перечень видов работ прилагается);
- предоставление работнику в течение ежедневной работы (рабочей смены) один перерыв для отдыха и приема пищи, продолжительностью не менее получаса с 12<sup>30</sup> часов до 13<sup>00</sup> часов ( п.1 ст.81 ТК РК);

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

**3.7.** Не привлекаются к сверхурочным работам: беременные женщины, предоставившие работодателю справку о беременности; работники, не достигшие восемнадцатилетнего возраста (ст.76 ТК РК).

**3.8.** Ночным считается время с 22<sup>00</sup> часов до 6<sup>00</sup> часов утра. Привлечение работников в ночное время производится с соблюдением ограничений, установленных Трудовым кодексом РК.

**3.9.** Сверхурочной считается работа сверх продолжительности рабочего времени (смены), установленной Правилами внутреннего трудового распорядка.

Привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных статьей 77 Трудового кодекса РК:

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;

**3.10.** Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника в течение суток два часа, а на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда — один час. Общая продолжительность сверхурочных работ не должна превышать двенадцать часов в месяц и сто двадцать часов в год. Ограничение предельного количества сверхурочных работ не распространяется на работы в случаях, предусмотренных п.п.1) и 4) п.2 ст. 77 ТК РК);

**3.11.** работникам-инвалидам первой и второй групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю. Продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) работников-инвалидов первой и второй группы не может превышать семь часов (п.3 ст. 69 ТК РК).

**3.12.** Работодатель по письменному заявлению беременной женщины, одного из родителей (усыновителя, удочерителя), имеющего ребенка (детей) в возрасте до трех лет, устанавливает неполное рабочее время (п.3 ст.70 ТК РК).

**3.13.** При непрерывной рабочей неделе устанавливается суммированный учет



рабочего времени с продолжительностью смены 24 часа, согласно графика дежурств. Учетным периодом является календарный месяц.

Применение суммированного рабочего времени не допускается для беременных женщин, если продолжительность рабочего дня (рабочей смены) будет превышать восемь часов (ст.75 ТК РК).

Запрещается привлекать работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, к работе в ночное время (ст.76 ТК РК).

#### **4. Время отдыха.**

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

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

Работникам, занятым на непрерывных производствах или на производствах, остановка работы которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания населения, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно работникам (группе работников) согласно графикам сменности, утвержденным актами работодателя, принятыми по согласованию с представителями работников.

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

**4.3.** Работа в выходные и праздничные дни допускается с письменного согласия работника или по его просьбе на основании акта работодателя, за исключением случаев, предусмотренных ст. 86 ТК РК, и работников, работающих по графику сменности.

Привлечение к работе в выходные и праздничные дни без согласия работника допускается в следующих случаях: (ст.86 ТК РК)

- 1) предотвращения чрезвычайных ситуаций, стихийного бедствия или производственной аварии либо немедленного устранения их последствий;
- 2) предотвращения и расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, гибели или порчи имущества;
- 3) выполнения неотложных, заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или его отдельных подразделений.

Оплата работы в праздничные и выходные и дни производится в повышенном размере согласно условиям трудового или коллективного договоров и (или) акта работодателя, но не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника.

**4.4.** В соответствии со ст. 82 ТК РК помимо перерыва для отдыха и приема пищи, внутрисменных и специальных перерывов, женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, отцам (усыновителям, удочерителям), воспитывающим



детей в возрасте до полутора лет без матери, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа работы следующей продолжительности:

- 1) имеющим одного ребенка, — каждый перерыв не менее тридцати минут с 12<sup>00</sup> часов до 12<sup>30</sup> часов;
- 2) имеющим двух или более детей, — каждый перерыв не менее одного часа с 12<sup>00</sup> часов до 13<sup>00</sup> часов.

Перерывы для кормления ребенка (детей) по заявлению работника присоединяются к перерыву для отдыха и приема пищи либо суммированные перерывы предоставляются в начале или конце рабочего дня (смены). Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время. За время перерывов женщинам (отцам, усыновителям, удочерителям) сохраняется средняя заработная плата.

**4.5.** Предоставлять работникам организации ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск с выплатой пособия на оздоровление.

Пособие на оздоровление выплачивается только Работникам, являющимися членами профсоюза, один раз в календарном году по истечении 11 месяцев с момента вступления в Профсоюз.

Дополнительные дни отдыха к трудовому отпуску, установленные Коллективным договором для членов профсоюза, также предоставляются Работнику по истечению 11 месяцев с момента вступления в Профсоюз согласно Приложению 4.

До истечения 11 месяцев с момента вступления в Профсоюз Работники не вправе получать пособие на оздоровление и дополнительные дни отдыха, установленные Коллективным договором для членов профсоюза к трудовому отпуску.

Предоставлять в соответствии со ст.88 ТК РК ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск продолжительностью согласно **Приложению №4**;

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск включается время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающий 30 календарных дней в течение рабочего года.

Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск работнику за первый и последующие годы работы по соглашению сторон предоставляется в любое время рабочего года. По соглашению между работником и работодателем оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей оплачиваемого ежегодного трудового отпуска должна быть не менее двух календарных недель продолжительности отпуска, предусмотренного в трудовом договоре работника. Оплату ежегодного трудового отпуска производится не позднее, чем за три календарных дня до его начала, а в случае предоставления трудового отпуска вне графика отпусков — не позднее трех рабочих дней со дня его предоставления.

Очередность предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков работником определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения работников, либо устанавливается вне графика отпусков по соглашению сторон (ст.93 ТК РК).



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

Ежегодный трудовой отпуск разрешается прерывать по производственной необходимости и с согласия работника. Неиспользованная в связи с отзывом 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.

При отзыве работника из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска вместо предоставления неиспользованной части отпуска в другое время по соглашению между работником и работодателем работнику производится компенсационная выплата за дни неиспользованной части оплачиваемого ежегодного трудового отпуска.

Не допускается отзыв из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска работника, не достигшего восемнадцатилетнего возраста, беременных женщин и работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

#### **4.6. Предоставлять дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска:**

1) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей, перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени и на дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск (приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 г. N 1053);

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

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

**4.7.** За работником, являющимся донором, на время обследования и донации крови и ее компонентов сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата, а также предоставляются иные гарантии в соответствии с законодательством Республики Казахстан в области здравоохранения.

Согласно п.3 ст.208 «О здоровье народа и системе здравоохранения» в случае, если по соглашению с работодателем работник, являющийся донором, в дни сдачи (донации) сроки и ее компонентов приступил к работе, ему предоставляется по его желанию другой день отдыха с сохранением за ним средней заработной платы либо этот день может быть присоединен к ежегодному трудовому отпуску.

**4.8.** На основании письменного заявления работника работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней при:

- 1) регистрации брака;



2) рождении ребенка;

3) смерти близких родственников, а также супруга (супруги) и (или) их свойственников (полнородные и неполнородные братья и сестры, родители (родитель), дети, дедушка, бабушка, внуки);

4) в иных случаях, предусмотренных трудовым, коллективным договорами.

Для родителей, имеющих детей школьного возраста (1-4 классы) и детей-выпускников – один календарный день (1 сентября и 25 мая) с сохранением заработной платы.

**4.9.** Предоставлять отпуска в связи с рождением ребенка (детей), усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей):

1. Беременным женщинам, женщинам, родившим ребенка (детей), женщинам (мужчинам), усыновившим или удочерившим новорожденного ребенка (детей), предоставляются следующие отпуска в связи с рождением ребенка:

1) отпуск по беременности и родам;

2) отпуск работникам, усыновившим или удочерившим новорожденного ребенка (детей);

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

2. Предоставление отпусков в связи с рождением ребенка (детей), усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей) осуществляется на условиях предусмотренных ст. 99-100 ТК РК.

**4.10.** Беременная женщина с даты, указанной в листке временной нетрудоспособности, дающем право на отпуск по беременности и родам, оформляет его путем представления листка временной нетрудоспособности, подтверждающего право на данный вид отпуска.

**4.11.** Отпуск по беременности и родам предоставляется продолжительностью семьдесят календарных дней до родов и пятьдесят шесть (в случае осложненных родов или рождения двух или более детей – семьдесят) календарных дней после родов, если иное не установлено законами РК (ст.99 ТК РК).

**4.12.** Работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей), предоставляется (одному из родителей) оплачиваемый отпуск за период со дня усыновления (удочерения) и до истечения пятидесяти шести дней со дня рождения ребенка (ст. 99 ТК РК).

**4.13. 1.** Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет:

1) по выбору родителей – матери либо отцу ребенка;

2) родителю – одному воспитывающему ребенка;

3) другому родственнику, фактически воспитывающему ребенка, оставшегося без попечения родителей, либо опекуну;

4) работнику, усыновившему (удочерившему) новорожденного ребенка (детей).

2. Отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется на основании письменного заявления работника с указанием его продолжительности и предоставления свидетельства о рождении или другого документа, подтверждающего факт



рождения ребенка.

Работник может использовать отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет полностью или по частям.

**3.** На время отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет за работником сохраняется место работы (должность).

В случае выхода на работу до истечения отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работник обязан предупредить работодателя о своем намерении за месяц до начала работы.

**4.** Время отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста засчитывается в общий трудовой стаж, в трудовой стаж по специальности, если иное не предусмотрено законами РК.

**4.14.** Предоставление, перенесение, продление отпуска либо отзыв из отпуска оформляются актом работодателя.

## **5. Нормирование и оплата труда.**

### **Работодатель обязуется:**

**5.1.** Нормы труда (времени, выработки, трудоемкости, обслуживания, численности) являются мерой затрат труда и устанавливаются для работника соответствующей квалификации в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства труда.

Разработка, введение, замена и пересмотр норм труда производятся работодателем в порядке, установленном уполномоченным государственным органом по труду.

**5.2.** Нормы труда подлежат обязательной замене по мере проведения аттестации и рационализации рабочих мест, внедрения новой техники, технологии и организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда.

**5.3.** Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с оплатой труда работников, занятых на работах с нормальными условиями труда, путем установления повышенных должностных окладов (ставок) или доплат, размер которых определяется коллективным договором или актов работодателя с учетом отраслевых коэффициентов, классифицирующих условия труда по степени вредности и опасности, определяемых отраслевым соглашением.

**5.4.** Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере осуществляется согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

**5.6.** Работодатель в случае простоя имеет право переводить работника без его согласия на весь период простоя на другую, не противопоказанную по состоянию



здоровья работу.

При временном переводе на другую работу в случае простоя оплата труда работнику производится по выполняемой работе.

**5.7.** Заработная плата устанавливается и выплачивается в денежной форме в национальной валюте Республики Казахстан не реже одного раза в месяц не позже первой декады следующего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплата производится накануне их (п.1 ст.113 ТК РК).

Выплату заработной платы производить в денежной форме в национальной валюте Республики Казахстан два раза в месяц не позже 15 число текущего месяца (аванс) и последнее число текущего месяца (заработная плата).

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, размерах и основаниях произведенных удержаний, в том числе сведения об удержанных и перечисленных обязательных пенсионных взносах, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

- При невыплате заработной платы работодателем в полном объеме и в сроки, которые установлены трудовым договором, работодатель несет ответственность в соответствии с законами Республики Казахстан. Работодатель выплачивает работнику задолженность и пению за период задержки платежа. Размер пени рассчитывается исходя из 1,25-кратной базовой ставки 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).

**5.8.** Вести учет рабочего времени, в том числе сверхурочных работ, во вредных и (или) опасных условиях труда, на тяжелых работах, выполняемых каждым работником (п. 20 ст. 23 ТК РК).

**5.9.** При повременной оплате труда работа в сверхурочное время оплачивается в повышенном размере согласно условиям трудового или коллективного договоров и (или) акта работодателя, 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 пятидесяти процентов от установленной дневной (часовой) ставки работника (ст. 108 ТК РК).

**5.10.** Оплата работы в праздничные и выходные дни производится в повышенном размере согласно условиям трудового или коллективного договоров и (или) акта работодателя, но не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника (ст. 109 ТК РК);

**5.11.** Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере согласно условиям трудового или коллективного договоров и (или) акта работодателя, но не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника (ст. 110 ТК РК).

**5.12.** Работникам, выполняющим в одной и той же организации 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 (ст. 111 ТК РК).



**5.13.** Устанавливать стимулирующие надбавки к заработной плате медицинских работников, в зависимости от объема, качества оказываемой медицинской помощи в порядке, определяемом уполномоченным государственным органом в области здравоохранения, принятого в реализацию п.п.4) п4., утвержденным Постановлением Правительства РК «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организации, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий» от 31 декабря 2015 года № 1193.

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

**5.15.** Привлекать профком к:

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

**5.16.** Предоставлять единовременную материальную помощь близким родственникам в случае смерти работника организации в размере 10 МРП. (близкие родственники - родители (родитель), дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), полнородные и неполнородные братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки п.п13) п.1 ст.1 Кодекс РК «О браке (супружестве) и семье» от 26.12.2011г. №518-IV);

На получение материальной помощи в случае смерти работника пишут заявление работодателю умершего работника.

**Дополнительно потребуются:**

- **свидетельство** о смерти работника;
- **документы**, подтверждающие родственные отношения или другие связи с покойным работником (свидетельство о рождении, браке).

**6. Дисциплина труда.**

**6.1.** За успехи в труде, в связи с праздниками и другими знаменательными датами работодатель по согласованию с профкомом вправе применить следующие виды поощрений:

- 1) объявление благодарности;
- 2) награждение Почетной грамотой;
- 3) награждение ценным подарком;
- 5) премия;
- 6) представление к мерам поощрения вышестоящей организации.

**6.2.** За совершение работником дисциплинарного проступка работодатель вправе применить следующие виды дисциплинарных взысканий:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) строгий выговор;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным подпунктами 8),9),10),11),12),13),14),15),16),17), и 18) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса.



## **7. Охрана труда и здоровья.**

### **Работодатель обязуется:**

**7.1.** Обеспечивать условия безопасности труда на рабочем месте соответствующие требованиям по безопасности и охране труда (п.п.1) п.1 ст.181 ТК РК).

**7.2.** Обеспечивать работников санитарно-бытовыми помещениями, средствами индивидуальной и коллективной защиты, в соответствии с требованиями по безопасности и охране труда, а также трудовым, коллективным договорами (п.п.2) п.1. ст.181 ТК РК).

Создать работникам необходимые санитарно-гигиенические условия, обеспечить выдачу и ремонт специальной одежды и обуви работников, снабжение их средствами профилактической обработки, моющими и дезинфицирующими средствами, медицинской аптечкой, молоком, лечебно-профилактическим питанием в соответствии с нормами, установленными уполномоченным государственным органом по труду, согласно списку, утвержденному актом работодателя (ст. 182 ТК РК), (список лиц, которым выделяется молоко, прилагается Приложение №5).

**7.3.** Работодатель за счет собственных средств обязан организовывать проведение периодических медицинских осмотров и обследований работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном законодательством РК (п.1 ст.185 ТК РК).

**7.4.** Работники, занятые на работах, связанные с повышенной опасностью, машинами и механизмами, должны проходить предсменное и послесменное медицинское освидетельствование (п.2 ст.185 ТК РК).

**7.5.** Обеспечить ежегодное проведение профилактических медицинских осмотров работников отрасли за счет средств работодателя.

**7.6.** 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 средств работодателя (п.п.2) п.2 ст. 182 ТК РК).

**7.7.** Предоставлять работникам и профсоюзному комитету достоверную информацию о характеристике рабочего места и территории организации, состоянии условий, безопасности и охраны труда, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по его защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов (п.п.7) п.1 ст. 181 ТК РК).

**7.8.** 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 обучение, инструктирование, проверку знаний работников по вопросам безопасности и охране труда, а также обеспечивать документами по безопасному ведению производственного процесса и работ за счет собственных средств;

**7.10.** Осуществлять регистрацию учет и анализ несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью и профессиональных заболеваний на производстве.

**7.10.** Обеспечивать участие профсоюзного комитета в расследовании несчастных



случаев на производстве в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан. Совместно с профсоюзным, комитетом разрабатывать и осуществлять мероприятия по их предупреждению.

**7.11.** Осуществлять обязательное социальное страхование работников. Страховать работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей (п.п. 14)15) п.2 ст.23 ТК РК).

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

Работники не несут расходов на эти цели.

Объем средств определяется актом работодателя или коллективным договором (ст. 180 ТК РК).

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

**7.14.** Сохранять среднюю заработную плату работнику на время приостановки работы организации из-за несоответствия требованиям по безопасности и охране труда (п.п.8) п.1 ст. 181 ТК РК).

**7.15.** При причинении вреда жизни и (или) здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей работодатель обязан возместить вред в объеме и порядке, которые предусмотрены законодательством Республики Казахстан (ст.122 ТК РК).

**7.16.** Поощрять работников за содействие в создании благоприятных условий труда на рабочих местах, рационализаторские предложения по созданию безопасных условий труда (п.п.1) п.1 ст.182 ТК РК).

**7.17.** Беспрепятственно допускать должностных лиц уполномоченного государственного органа по труду и местного органа по инспекции труда, представителей работников, технических инспекторов по охране труда для проведения проверок состояния безопасности, условий и охраны труда в организациях и соблюдения законодательства Республики Казахстан, а также для расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний (п.п.22) п.2 ст.23 ТК РК).

**7.18.** Проводить с участием представителей работников периодическую, не реже чем один раз в пять лет, аттестацию производственных объектов по условиям труда в соответствии с правилами, утвержденными уполномоченным государственным органом по труду (п.п.12) п.2 ст.182 ТК РК).

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

**7.20.** Принимать меры по медико-санитарному обслуживанию работников.

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

## **8. Гарантии в области занятости.**

### **Работодатель обязуется:**

**8.1.** Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, её



реорганизации, сокращения численности и штата рассматривать с участием профкома.

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

**8.3.** В связи с изменениями в организации производства, связанными с реорганизацией или изменением экономических, технологических условий, условий организации труда и (или) сокращением объема работ у работодателя, допускается изменение условий труда при продолжении им работы в соответствии с его специальностью или профессией, соответствующей квалификации. При изменении условий труда вносятся соответствующие дополнения и изменения в трудовой договор.

Работодатель обязан письменно уведомить работника об изменении условий труда, произошедшем по причинам, указанным в пункте 1 настоящей статьи, не позднее, чем за пятнадцать календарных дней, если трудовым, коллективным договорам не предусмотрен более длительный срок уведомления (ст.46 ТК РК).

**8.4.** При реконструкции организации обеспечить участие профсоюзного комитета в разработке мероприятий, учитывающих баланс интересов организации и работников.

В случаях изменения наименования, ведомственной принадлежности работодателя, смены собственника акций (долей участия) юридического лица, реорганизации работодателя — юридического лица трудовые отношения с работниками продолжают без изменений (ст.47 ТК РК).

Трудовой договор, заключенный на определенный срок, прекращается в связи с истечением срока.

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

**8.5.** Трудовой договор может быть заключен: на неопределенный срок, на определенный срок не менее одного года, кроме случаев, установленных п.п3),4),5) и 6) п.1 ст.30 ТК РК.

По 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 настоящего Кодекса.

Количество продлений срока трудового договора, заключенного на определенный срок не менее одного года не может превышать двух раз.



**8.6.** Включить представителя профкома в состав аттестационной комиссии.

**8.7.** При сокращении численности или штата работников и несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.п.2)4) п.1 ст.52 ТК РК), а также отказе работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда (п.п.2) п.1 ст.58 ТК РК), расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профессионального союза производить с учетом мотивированного мнения органа профессионального союза в порядке, предусмотренном коллективным договором.

**8.9.** Расторжение трудового договора по инициативе работодателя из-за несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации проводить на основании решения аттестационной комиссии, в составе которой должен участвовать представитель работников (п.3 ст.53 ТК РК).

**8.10.** Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и пребывания работника в отпуске, кроме случаев, предусмотренных подпунктами 1),18)20) и 23) п.1 ст.52 настоящего Кодекса.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п.п.2) и 3) п.1 ст.52 ТК РК, не допускается с беременными женщинами, предоставившими работодателю справку о беременности, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), иными лицами воспитывающими указанную категорию детей без матери (ст.54ТК РК).

**8.11.** Обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам высших медицинских учебных заведений – молодым специалистам (врачам), прибывшим для работы в организации по предварительным договорам или заявкам.

По заявлению вновь прибывшего иногороднего специалиста предоставлять комнату в пансионате многопрофильной детской областной больницы с полной материальной ответственностью за имуществом комнаты, а также бережного отношения вокруг и внутри здания, или производить выплату материальной помощи, удерживая налоги и отчисления согласно законодательству на аренду жилья ежемесячно в размере 63938 (шестьдесят три тысячи девятьсот тридцать восемь) тенге, специалистам с двумя и более детьми сумму материальной помощи в размере 100 000 (сто тысяч) тенге в течение трех лет молодым специалистам (врачам) и остро дефицитным специалистам (врачам) по решению руководителя, с момента принятия на работу.

На период отпуска по уходу за ребенком выплаты материальной помощи на аренду жилья приостанавливаются.

По заявлению вновь прибывшего специалиста выплачивать единовременное подъемное пособие в размере 1 000 000 (один миллион) тенге, удерживая налоги и отчисления согласно законодательству, с отработкой в течение трех лет - для специалистов, обучившихся за счет государственного гранта или прибывших в организацию по собственному желанию, а также в течение пяти лет для



специалистов, обучившихся за счет местных исполнительных органов Северо-Казахстанской области (местный бюджет).

В период отработки время нахождения в отпуске по уходу за ребенком не включается.

**8.12.** Совместно с профкомом определять необходимость и объем профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников для функционирования и развития организации.

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

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.

Договор обучения должен содержать:

- 1) указание на конкретную профессию, специальность, квалификацию, приобретаемую обучаемым, и (или) наименование курса квалификации;
- 2) права и обязанности работодателя и обучаемого;
- 3) срок обучения и срок отработки у работодателя после завершения обучения;
- 4) порядок и случаи возмещения работодателю затрат, связанных с обучением, пропорционально неотработанному сроку отработки;
- 5) гарантии и компенсационные выплаты, связанные с обучением;
- 6) ответственность сторон.

**8.14.** Принять меры по содействию занятости. В этих целях:

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

- работникам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штатов, предоставляется время (не менее 4-х часов в неделю) с сохранением заработной платы для поиска нового места работы.

- 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.

**8.15. 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.

**8.16.** Профсоюзный комитет обязуется выплачивать работникам, состоящим в



профсоюзах, материальную помощь:

- к юбилейной дате 50 лет, и в случае достижения пенсионного возраста в размере не ниже 10 000 (десяти тысяч) тенге;
- предоставлять материальную помощь членам профсоюза на погребение близких родственников в размере 10 000 (десять тысяч) тенге;

На получение материальной помощи в случае смерти близких родственников, пишут заявление Председателю профсоюза, в котором работник состоит.

**Дополнительно потребуются:**

- **свидетельство** о смерти;
- **документы**, подтверждающие родственные отношения (свидетельство о рождении, браке).

## **9. Обеспечение социальных гарантий работникам организации**

**Работодатель обязуется:**

**9.1.** Осуществлять обязательное социальное страхование работников (п. 14 ст. 23 ТК РК).

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

**9.3.** Удерживать и ежемесячно перечислять в накопительные пенсионные фонды средства из доходов работников по ставке пенсионных взносов, в порядке, определяемом законодательством РК.

**9.4.** 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).

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

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

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

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

**9.9.** 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 (ст. 126 ТК РК);

**9.9.1.** На время командировки за работником сохраняются место работы (должность) и заработная плата (п. 1 ст. 127 ТК РК);

**9.10.** 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.

При направлении работника в командировку на один день, суточные выплачиваются в полном объеме.

**9.11.** 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 места жительства в порядке, установленном соглашением, коллективным, трудовым договорами и (или) актом работодателя (ст. 130 ТК РК).

**9.12.** 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 (ст.131 ТК РК).

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

**9.14.** Работодатель обязан за счет своих средств выплачивать работникам социальное пособие по временной нетрудоспособности. Основанием для выплаты социальных пособий по временной нетрудоспособности являются листки нетрудоспособности, выданные в порядке, утвержденном уполномоченным органом в области здравоохранения.

Социальные пособия по временной нетрудоспособности выплачиваются работникам с первого дня нетрудоспособности до дня восстановления трудоспособности или до установления инвалидности в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

а) 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.

б) во всех остальных случаях социальное пособие выплачивается из расчета среднемесячной заработной платы, но не более 15-кратного месячного расчетного показателя.

**9.15.** Трудоустраивать работников, восстановивших трудоспособность после производственной травмы или профзаболевания.

**9.16.** Работодатель производит компенсационные выплаты, в связи с потерей работы при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае снижения объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя, в размере средней заработной платы за два месяца.

## **10. Обеспечение условий для деятельности выборного профсоюзного органа.**

Гарантии и права профсоюзов определяются Конституцией РК. Законом РК



«Об общественных организациях». Законом РК «О профессиональных союзах».

**Работодатель обязуется:**

**10.1.** Признавать профсоюзный комитет единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

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

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

**10.4.** Признавать право профкома осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в организации (ст.155 ТК РК).

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

**10.6.** При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы членов профсоюза.

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

**10.8.** Соблюдать требования закона, что председатель профсоюзной организации и члены профсоюзного комитета не могут быть уволены с работы по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации предприятия, а также подвергнуты дисциплинарному взысканию или переведены на другую работу без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются (ст. 19 Закона РК «О профессиональных союзах»).

**11. Контроль за исполнением коллективного договора и ответственность сторон.**

**11.1.** 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 профсоюзного комитета (список членов комиссии прилагается).

**11.2.** Стороны коллективного договора, работодатель и работники организации, по вине которых нарушаются или не выполняются обязательства, предусмотренные



настоящим коллективным договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством РК.

### **12. Заключительные положения.**

**12.1.** Настоящий коллективный договор не ограничивает права и полномочия работодателя и профсоюзного комитета при выполнении их функциональных и уставных обязанностей по вопросам, не включенным в настоящий договор.

Полномочия и отношения сторон, не изложенные в настоящем коллективном договоре, регулируются в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

**12.3.** Настоящий договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из сторон.

**Коллективный договор на 2023-2024 годы подписали:**

Директор КГП на ПХВ  
«МДОБ»  
Айманов Н.Б.



Представительный орган  
работников в лице  
Долгополова В.Б.  
Нургалиев Ч.М.

A handwritten signature in blue ink is written over a horizontal line. The signature appears to be 'Nurgaliyev'.



## Список

## материально-ответственных должностей и лиц, их занимающих

1. Ермолаева Е.Е. – ст. м/с ЛОР отделения
2. Шахметова Б.М. – с/х ЛОР отделения
3. Бердыбаева Г.С. – ст. Р-лаборант
4. Бушинская О.Л. – санитарка отделения лучевой диагностики
5. Калмыкова И.В. – шеф-повар
6. Чупенова В.П. – зав. складом
7. Каиржанова А.С. – ст. м/с отделения неврологии
8. Рамазанова Б.К. – с/х отделения неврологии
9. Жолаушина А.Б. – ст. м/с педиатрии
10. Шалагаева С.Е. – с/х педиатрии
11. Максименко Е.С. – ст. м/с хирургии
12. Григорова О.С. – с/х хирургии
13. Новикова Э.Г. – ст. м/с оперблока
14. Сисилытина Н.Г. – с/х оперблока
15. Рамазанова Г.М. – ст. м/с. КДЦ
16. Исимбекова А.С. – с/х КДЦ
17. Бейсембаева Р.С. – ст. м/с отделения травматологии и ортопедии
18. Иманбекова К.К. – с/х отделения травматологии и ортопедии
19. Сыздыкова К.А. – ст. м/с реабилитационного центра
20. Тулегенова А.Х. – с/х реабилитационного центра
21. Калинина Ю.В. – ст. м/с отделения патологии новорожденных
22. Мичугина Е.В. – с/х отделения патологии новорожденных
23. Романенко Т.В. – ст. м/с отделения пульмонологии
24. Мукашева А.Т. – с/х отделения пульмонологии
25. Тургунбаева М.А. – ст. м/с приемного отделения с 10 диагностическими койками
26. Макиевская Е.А. – с/х приемного отделения с 10 диагностическими койками
27. Ералина А.У. – ст. м/с реанимации, анестезиологии и интенсивной терапии
28. Шамиганова Н.В. – с/х реанимации, анестезиологии и интенсивной терапии
29. Степанова Г.П. – ст. м/с ВЛМР
30. Уланова М.В. – с/х ВЛМОР
31. Мельнейчук Н.К. – ст. м/с физиоотделения
32. Кирилук А.А. – с/х физиоотделения
33. Агаркова Л.Н. – зав. аптекой
34. Сальникова Л.С. – зав. складом
35. Шеремет С.Е. – штукатур – маляр
36. Абилямажинова Н.А. – штукатур – маляр
37. Семёнова И.С. – ст. лаборант
38. Хорольская О.В. – с/х лаборатории
39. Олжабаева Ш.А. – ст. м/с отделения нефрологии
40. Абдрахманова А.Т. – с/х отделения нефрологии



### Доплаты и надбавки за условия труда работникам государственных учреждений и казенных предприятий здравоохранения

1. Доплаты работникам, занятым на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда: работникам структурного подразделения за лечение ожоговых больных, работникам отделения анестезиологии - реанимации, реанимации и интенсивной терапии, эндоскопия, работникам лаборатории при работе с живыми возбудителями инфекционных заболеваний, с химическими реактивами, м/с физиоотделения и реабилитации, проводящим электропроцедуры - 20% от БДО (базовый должностной оклад); врачам, средним медицинским работникам, в работе которых используется рентгенолучевая диагностика - 100% от БДО; врачам, средним медицинским работникам, в работе которых используется ультразвуковая диагностика - 60% от БДО; работникам отделения неврологии за лечение и обслуживание больных с поражением центральной, периферической нервной системы и дефектами умственного развития с нарушением психики 22% от БДО; работникам отделения реабилитации - 20% от БДО;

Доплата за психоэмоциональную и физическую нагрузку: специалисты хирургического, неонатологического профилей (неонатолог, хирург, анестезиолог-реаниматолог, уролог, травматолог-ортопед (в том числе травматологических пунктов), челюстно-лицевой хирург, камбустиолог, оториноларинголог, эндоскопист, трансфузиолог, акушер-гинеколог), в организациях, оказывающих стационарную медицинскую помощь — 150% от БДО; специалисты хирургического профиля (хирург, уролог, травматолог-ортопед, офтальмолог, оториноларинголог, челюстно-лицевой хирург, акушер-гинеколог) в организациях оказывающих консультативно-диагностическую помощь — 80% от БДО; операционная м/с, анестезист, м/с патологии новорожденных в размере 100% от БДО, м/с хирургического профиля - 50% от БДО, гематологу, занимающемуся проведением химиотерапии — 80% от БДО, м/с, осуществляющая химиотерапию гематологическим больным — 40% от БДО; врачебному и среднему медицинскому персоналу приемного отделения основного корпуса и инфекционного блока, определенных для приема пациентов, - 50% от БДО.

2. Надбавка за особые условия труда работникам организаций здравоохранения в размере 10% от должностного оклада.

3. Надбавка за особые условия труда в размере 30% от БДО логопедам, сурдопедагогам.

4. Надбавка за особые условия труда работникам прачечной, машинистам по стирке белья в размере 30% от БДО.

5. Руководителям – врачам структурных подразделений независимо от числа врачебных должностей доплата за заведование по категории В2 в размере 50% от БДО; старшим медицинским сестрам по категориям В3, В4 в размере 25% от БДО;

6. Рабочие дни по донорским справкам оплачивать 100%.

7. Труд водителя оплачивать соответственно классности: водитель I класса (В,С,Д,Е категории) – 35% от БДО, водитель II класса (В,С,Е или В,С,Д или Д, Д и



Е) – 20% от БДО.

8. Оплату дней по листкам нетрудоспособности производить 100%, но не более 15 МРП.

9. За работу в ночное время (с 22<sup>00</sup> до 06<sup>00</sup>), в праздничные дни оплату производить в полуторном размере. Врачам, работающим 5-дневную неделю (не по графику) и привлекаемым к работе в выходные дни в качестве дежурного врача-педиатра, оплату производить в полуторном размере.

10. Доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника исходя из фактического объема работы. Доплата за расширенный объем работ до 50% (совмещение).

11. Расходы по командировкам возмещаются работникам по нормам, утвержденным Постановлением Правительства Республики Казахстан от 22.02.2000 г. №1428 «Об утверждении правил о служебных командировках в пределах республики Казахстан работников государственных учреждений, содержащихся за счет средств государственного бюджета, а также депутатов парламента Республики Казахстан», Постановление Правительства Республики Казахстан от 11.05.2018 года № 256 «Об утверждении Правил возмещения расходов на служебные командировки за счет бюджетных средств, в том числе в иностранные государства», Приказ Министра финансов Республики Казахстан от 23.01.2018 года №47 «Об установлении норм фактических расходов на проживание и выплату суммы денег обучаемому лицу».

12. Оплата работы внештатных специалистов в соответствии с приказом УЗ СКО.

### Приложение №3

- Все категории работников – 40 часов.

- Все категории работников инфекционного отделения, лаборатории, дезинфектор, аптека, воспитатели, младший медицинский персонал отделения лучевой диагностики -36 часов.

- Врачам-рентгенологам, врачам компьютерной томографии, врачам ультразвуковой диагностики, рентгенлаборантам, медицинским сестрам кабинета ультразвуковой диагностики -30 часов.

- Логопед, сурдопедагог, врач-сурдолог -18 часов.



**Продолжительность трудового отпуска сотрудников  
КГП на ПХВ «Многопрофильная детская областная больница»**

№	Должность	Основной трудоустройство, в соответствии с Трудовым кодексом РК	Дополнительный трудоустройство, установленный Приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1053.	Дополнительный трудоустройство, установленный, Коллективным договором КГП на ПХВ «Многопрофильная детская областная больница» для членов профсоюза
1	Директор	24	-	12
2	Заместитель директора	24	-	12
3	Главная медсестра	24	12	6
4	Зам.директора по экономическим вопросам	24	-	12
5	Главный бухгалтер	24	-	12
6	Руководитель отдела управления персоналом	24	-	12
7	Бухгалтер	24	-	12
8	Секретарь	24	-	12
9	Экономист	24	-	12
10	Юрист	24	-	12
11	Инспектор по кадрам	24	-	12
12	Переводчик казахского языка	24	-	12
13	Оператор ЭВМ, инженер-программист	24	6	6
14	Заведующий отделением	24	12	6
15	Врач-ординатор соматического отделения	24	12	6
16	Врач-хирург	24	12	6
17	Врач реаниматолог- анестезиолог	24	18	6
18	Врач-лаборант	24	12	6
19	Врач-рентгенолог	24	18	6
20	Заведующий аптекой	24	12	6
21	Фармацевт	24	12	6
22	Врач-физиотерапевт	24	12	6
23	Врач отделения реабилитации	24	12	6
24	Врач статистик	24	-	12
25	Педагог-воспитатель	24	12	6
26	Старшая медсестра отделения реанимации и	24	12	6



	анестезиологии			
27	Старшая медсестра отделений соматического и хирургического профилей	24	12	6
28	Медсестра соматических и хирургических отделений	24	12	6
29	Медсестра и сестра анестезистка отделения реанимации	24	18	6
30	Медсестра физиотерапевтического отделения, занятая работой на УВЧ	24	18	6
31	Медсестра физиотерапевтического отделения	24	12	6
32	Диетическая медсестра	24	12	6
33	Медрегистратор	24	6	6
34	Регистратор архива	24	-	6
35	Медсестра поликлиники	24	12	6
36	Лаборант	24	12	6
37	Рентген-лаборант	24	18	6
38	Работники, непосредственно занятые на ультразвуковой диагностике с визуальным контролем	24	16	6
39	Работники, непосредственно занятые на лазерной терапии с применением высокоинтенсивного лазерного излучения	24	16	6
40	Санитарка отделения	24	12	
41	Санитарка аптеки	24	12	
42	Санитарка поликлиники	24	12	
43	Санитарка молочной кухни, работающая у плиты и автоклавов	24	12	
44	Санитарка лучевой диагностики	24	18	
45	Медстатист	24	12	
46	Сестра - хозяйка	24	12	
47	Повар	30	6	
48	Водитель	24	-	6
49	Дезинфектор	24	12	
50	Санитарка автоклавной	24	12	
51	Маляр	24	12	
52	Кухонный работник	24	-	



53	Сантехник	24	6	6
54	Электромонтер	24	-	6
55	Лифтер	24	3	
56	Вахтер	24	-	
57	Гардеробщик	24	-	
58	Подсобные рабочие	24	-	
59	Дворник	24	-	
60	Плотник	24	-	6
61	Уборщица	24	-	
62	Логопед	24	12	6
63	Зав. складом	24	-	6
64	Техник по изготовлению бланочной продукции	24	-	6
65	Фасовщик аптеки	24	12	
66	Машинист по стирке белья, гладильщик	24	-	6
67	Психолог	24	-	12
68	Инженер по обслуживанию медтехники	24	-	6
69	Регистратор КДЦ	24	-	12
70	Регистратор	24	-	6
71	Медицинский регистратор, с медицинским образованием	24	6	12
72	Аппаратчик кислородной установки	24	-	-
73	Техник хоз. персонала	24	-	-



**Список работников  
Многопрофильной детской областной больницы,  
бесплатно получающих молоко и соки  
в связи с вредными условиями работы**

I. Медицинские работники, бесплатно получающие по 0,5 л молока за смену:

1. Отделение реанимации и анестезиологии – 14;
2. Отделение оториноларингологии с ЧЛХ – 3;
3. Отделение лучевой диагностики – 20;
4. Физиотерапевтическое отделение - 6;
5. Реабилитационный центр - 6;
6. Отделение хирургии - 5;
7. Операционный блок - 6;
8. Отделение травматологии - 6;
9. КДЛ – 22;
10. Аптека - 6;
11. Хоз.часть: электрик - 2;  
сантехник - 2;  
маляр - 2;  
рабочий по обслуживанию здания - 3;
12. дезинфектор – 1;
13. санитарка по утилизации мед. отходов - 1;
14. прачечная - 3;

II. Дополнительно к молоку выдавать соки 250 мл. два раза в неделю работникам, контактирующим с неорганическими соединениями свинца;

- отделение лучевой диагностики - 13;
- физиотерапевтическое отделение - 4;
- отделение реабилитации - 3;



**Порядок создания комиссии для предоставления решения по вопросу расторжения трудового договора с работниками предпенсионного возраста**

1. Не допускается расторжение трудового договора с работниками до достижения пенсионного возраста, установленного Законом Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», которым осталось менее двух лет, по основаниям, предусмотренным п.п. 2) и 4) ст. 52 Трудового кодекса Республики Казахстан, без наличия положительного решения комиссии, созданной из равного числа представителей от работодателя и работников.

2. Комиссия собирается в установленное в приказе время.

3. Работник, с которым работодатель намеревается расторгнуть трудовой договор, извещается письменно о дате и времени заседания комиссии.

В случае отказа работника от подписи, в произвольной форме составляется акт, в котором отражается отказ работника от подписания извещения.

4. Отказ работника присутствовать на заседании комиссии не является препятствием для принятия комиссией решения.

5. Заседание комиссии открывает председатель комиссии, который озвучивает присутствующим повестку дня заседания и излагает мотивы и основания для расторжения трудового договора с работником.

6. Затем комиссия заслушивает непосредственного руководителя работника, который представляет полную характеристику работника.

7. Далее предоставляется слово работнику.

8. Комиссия в ходе обсуждения вправе задавать вопросы работодателю, его представителям, работнику и его непосредственному руководителю.

9. После обсуждения вопрос о расторжении трудового договора с работником выносится на открытое голосование.

10. Результаты голосования заносятся в протокол заседания комиссии, который подписывается всеми присутствующими на заседании членами комиссии и работником.

В случае отказа работника от подписи протокола, в нем отражается отказ работника от его подписания.

2. При расторжении трудового договора по основанию, предусмотренному п.п. 3) п.1 ст.52 снижения объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя, работодатель обязан письменно уведомить работников о расторжении трудового договора за пятнадцать рабочих дней. По соглашению сторон срок уведомления может быть заменен выплатой заработной платы, пропорциональной неотработанному сроку. В уведомлении работодатель обязан указать причины, послужившие основанием для расторжения трудового договора.

3. Расторжение трудового договора по данному основанию возможно при одновременном соблюдении следующих условий:

- 1) закрытие структурного подразделения;
- 2) отсутствие возможности перевода работника на другую работу;
- 3) письменное уведомление не менее чем за один месяц представителей



работников с указанием причин, послуживших основанием для расторжения трудового договора (наличие непосредственной связи между экономическими изменениями у работодателя и необходимостью расторжения трудового договора);

## Приложение №7

### Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора

1. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются согласительными комиссиями, а по неурегулированным вопросам либо неисполнению решения согласительной комиссии – судами, за исключением субъектов малого предпринимательства и руководителей исполнительного органа юридического лица.

2. Согласительная комиссия является постоянно действующим органом, создаваемым в организации, ее филиалах и представительствах на паритетных началах из равного числа представителей от работодателя и работников.

3. Количественный состав членов согласительной комиссии, порядок ее работы, содержание и порядок принятия решения согласительной комиссией, срок полномочий согласительной комиссии, вопрос о привлечении посредника устанавливаются в письменном соглашении между работодателем и представителями работников либо в коллективном договоре.

Состав согласительной комиссии:

Представители работников, утверждены протоколом общего собрания от 24 января 2023г.

Нургалиев Ч.М.– председатель профкома «SENIM»;

Долгополова В.Б. – председатель профкома «AQNIET»;

Смульская Э.В. – врач педиатр отделения респираторной патологии;

Каиржанова А.С. – старшая медицинская сестра отделения неврологии;

Калинина Ю.В. - старшая медицинская сестра отделения патологии новорожденных и выхаживания недоношенных;

Мельнейчук Н.К. – старшая медицинская сестра физиотерапевтического отделения;

Представители работодателя, утверждены приказом №74 от «24» января 2023г.:

Сарбасова А.С., – и.о. заместителя директора медицинской части;

Данилова Н.М – главный бухгалтер;

Кактаева А.О. – заместитель директора по экономическим вопросам;

Новик Е.А. – начальник отдела управления персоналом;

Суворова Е.Н. – главная медицинская сестра;

Подлужная Н.В. - юрист

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

Спор рассматривается в присутствии заявителя и (или) уполномоченного им представителя в пределах делегированных ему полномочий в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

5. Согласительная комиссия обязана рассмотреть спор в течение пятнадцати



рабочих дней со дня регистрации заявления и выдать сторонам спора копии решения в трехдневный срок со дня его принятия.

6. Решение согласительной комиссии подлежит исполнению установленный ею срок, за исключением спора о восстановлении на работе.

7. В случае неисполнения решения согласительной комиссии в установленный срок работник или работодатель вправе обратиться в суд.

8. Стороны согласительной комиссии обязаны проводить ежегодное обучение членов согласительной комиссии основам трудового законодательства Республики Казахстан, развитию умения вести переговоры и достижению консенсуса в трудовых спорах (ст. 159 ТК РК).

#### **Сроки обращения по рассмотрению индивидуальных трудовых споров**

Для обращения в согласительную комиссию или в суд по рассмотрению индивидуальных трудовых споров устанавливаются следующие сроки:

1) по спорам о восстановлении на работе – один месяц со дня вручения копии акта работодателя о прекращении трудового договора в согласительную комиссию, а для обращения в суд – два месяца со дня вручения копии решения согласительной комиссии при обращении по неурегулированным спорам либо при неисполнении ее решения стороной трудового договора;

2) по другим трудовым спорам – один год с того дня, когда работник или работодатель узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Течение срока обращения по рассмотрению индивидуальных трудовых споров приостанавливается в период действия договора о медиации по рассматриваемому трудовому спору, а также в случае отсутствия согласительной комиссии до ее создания (ст. 160 ТК РК).

#### **Восстановление на работе работника**

1. Работнику, восстановленному на прежней работе, выплачивается средняя заработная плата за все время вынужденного прогула (отстранения от работы) или разница в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы при незаконном переводе на другую работу, но не более чем за шесть месяцев.

2. Решение согласительной комиссии либо суда по рассмотрению индивидуального трудового спора о восстановлении работника на прежней работе подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения решения о восстановлении на работе согласительная комиссия либо суд выносит решение о выплате работнику средней заработной платы или разницы в заработной плате за время задержки исполнения решения (ст. 161 ТК РК).



**Список работников  
Многопрофильной детской областной больницы,  
получающих специальную одежду**

- электромонтер по обслуживанию электрооборудования: рабочий костюм, перчатки хлопчатобумажные; маски одноразовые;
- сантехник: рабочий костюм, перчатки хлопчатобумажные, перчатки резиновые, рукавицы брезентовые; маски одноразовые; сапоги резиновые;
- дворник: куртка рабочего, перчатки хлопчатобумажные, голицы; маски одноразовые;
- рабочий по обслуживанию зданий: костюм рабочего, перчатки хлопчатобумажные; маски одноразовые;
- штукатур-маляр: костюм рабочего, перчатки хлопчатобумажные, перчатки резиновые, респираторы; маски одноразовые;



Прошито и пронумеровано  
на 41 листах  
Директор Алмалыев Н.Б.

