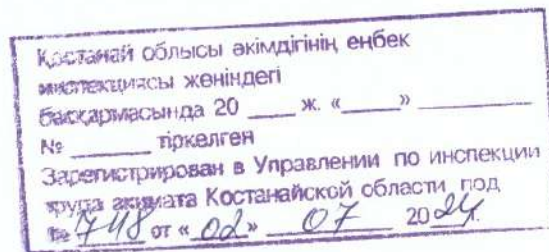


Қостанай облысы әкімдігі денсаулық сақтау басқармасының «Қарасу аудандық
ауруханасы» КММ
КГП «Карасуская районная больница» Управления здравоохранения акимата
Костанайской области



ҰЖЫМДЫҚ ШАРТ
2024-2027 жылдарға

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2024-2027 гг

тұрақты

508 т.

ПОСТОЯННО

п.508

2024 ж/г

Қостанай облысы әкімдігі денсаулық сақтау басқармасының «Қарасу аудандық ауруханасы» КМК

ҰЖЫМДЫҚ ШАРТ

«Қарасу аудандық ауруханасы»

КММ «Қостанай облысы әкімдігінің денсаулық сақтау басқармасы

2024-2027 жылдарға арналған

Еңбек ұжымының жиналысында қабылданды

20 24 ж

Бас дәрігер КМК «Қарасу аудандық аурухана»

В. Голубев

20 24 г

Қызметкер өкілі:

Кәсіподақ комитетінің төрағасы

КМК «Қарасу аудандық аурухана»

С.Евстафьева

20 24 г

Осы Ұжымдық шарт (бұдан әрі мәтін бойынша Шарт) Қостанай облысы әкімдігі денсаулық сақтау басқармасының «Қарасу аудандық ауруханасы» коммуналдық мемлекеттік кәсіпорнының әкімшілігі арасында Бас дәрігер Владимир Владимирович Голубев тұлғасында жасалды. Жарғының, заңды тұлғаны мемлекеттік қайта тіркеу туралы 2019 жылғы 20 қарашадағы анықтаманың, бұдан әрі «Жұмыс беруші» деп аталатын және екінші жағынан олардың өкілі, кәсіподақ комитетінің төрайымы Светлана Чунтеновна Евстафьеваның атынан (бұдан әрі шарттың мәтінінде «Кәсіподақ»), бұдан әрі бірлесіп «Тараптар» деп аталатын, кәсіпорынның тұрақты және тиімді қызметін қамтамасыз ету, қызметкерлердің әлеуметтік-экономикалық және еңбек қатынастарын құқықтық реттеу мақсатында.

- 1.1 Ұжымдық шарт Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы No 414-V Еңбек кодексіне, «Кәсіподақтар туралы» Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 27 маусымдағы № 211-V Заңына сәйкес жасалған. , Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрлігі, «Қызметкерлердің салалық кәсіподағы» РҚБ денсаулық сақтау жүйесінің «SENIM» денсаулық сақтау жүйесі арасындағы «Қазақстандық салалық денсаулық сақтау қызметкерлерінің кәсіподағы» АҚНІЕТ» ҚБ арасындағы Салалық келісім, «Медицина және сабақтас өнеркәсіп қызметкерлерінің салалық кәсіптік одағы» «QazMed» республикалық қоғамдық бірлестігі мен Ұлттық денсаулық сақтау палатасының 2023-2025 жылдарға арналған және Қазақстан Республикасының аумағында қолданылып жүрген басқа да актілері, халық денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі» 18.09. «Медицина қызметкерлерінің еңбекақысын ұйымдастыру және төлеу қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрлігінің 2017 жылғы 22 қарашадағы № 857 бұйрығы, басқа да қолданыстағы нормативтік құқықтық актілер, сондай-ақ жұмыс берушінің өзара міндеттері мен қызметкерлер жұмыс күшінің еңбек және әлеуметтік-экономикалық мәселелерін шешу, сондай-ақ меншік иесінің құқықтары мен мүдделерін қамтамасыз ету.
- 1.2 Ұжымдық шарт оған тараптардың өкілдері қол қойған сәттен бастап заңды күшіне енеді және тараптардың орындауы үшін міндетті.
- 1.3 Нормативтік актілердің, ұжымдық шарттың қолданылу, күшін жою мерзімі ішінде тараптардың келісімі бойынша оған өзгерістер мен толықтырулар енгізілуі мүмкін. Өзгерістер мен толықтырулар енгізу тәртібі мынадай:

1) жазбаша нысанда ұжымдық келіссөздерді бастау туралы ұсыныс:

- бастамашы жұмыс беруші - қызметкерлердің өкіліне (кәсіподақ төрағасына) хабарлама;

- еңбек ұжымының бастамашысы - жұмыс берушіге бастаманың ортақтығын растайтын құжатты қоса бере отырып хабарлама (міндетті көпшілік дауыспен жалпы жиналыстың хаттамасы).

2) комиссия құрып және тараптар өкілдерінің тең санынан тұратын өкілдерді және олардың өкілеттіктерін көрсете отырып, хабарлама келіп түскен күннен кейінгі күннен бастап он күн ішінде екінші тараптан жазбаша нысандағы жауап.

3) комиссияның ұжымдық шартқа қабылданған өзгерістерді жазбаша нысанда тұжырымдауы және оған тараптардың келісілген шарттарда қол қоюы.

1.4 Жұмыс беруші мен еңбек ұжымы кәсіподақ комитетін еңбек ұжымының атынан ұжымдық келіссөздер жүргізуге және еңбек ұжымының жиналысында бекітілгеннен кейін Ұжымдық шартқа қол қоюға құқығы бар өкіл деп таниды.

1.5 Жұмыс беруші мен кәсіподақ комитеті осы шарттың талаптарын мүлтіксіз сақтауға, бір-бірінің мүдделерін құрметтеуге, өзара түсіністікке қол жеткізе отырып, конфронтациядан аулақ болуға, барлық даулы мәселелерді мүмкіндігінше келіссөздер мен консультациялар жүргізу арқылы мекеме шеңберінде ғана шешуге міндеттенеді.

1.6 Тараптар арасында кез келген кезеңде (келіссөздер, ұжымдық шартты жасасу, орындау, өзгерістер енгізу кезінде) келіспеушіліктер туындаған жағдайда оларды келіссөздер жолымен не жұмыс беруші мен қызметкерлер өкілдерінің тең санынан тепе-теңдік негізде құрылатын бірлескен келісу комиссиясы шешеді.

1.7 Ұжымдық шарттың әлеуметтік-экономикалық кепілдіктер бөлігіндегі талаптары мекеменің кәсіподақ мүшелігіне кірген барлық қызметкерлеріне қолданылады.

1.8 Тараптар осы шартты әлеуметтік әріптестіктің негізгі құжаты деп таниды, оның орындалуы үшін жауапкершілікті өзіне алады, туындайтын проблемаларды іскерлік ынтымақтастық рухында шешуге міндеттенеді.

1.9 Ұйымның басқару органының құрылымы, құрамы өзгерген жағдайда ұжымдық шарт күшінде қалады, сондай-ақ қайта ұйымдастыру кезеңінде өзінің күшін сақтайды, ұйымның меншік иесі ауысқан кезде ұжымдық шарттың күші 3 ай бойы сақталады. Ұйым таратылған, ол банкрот деп жарияланған кезде ұжымдық шарт барлық қызметкерлермен еңбек шарттары тоқтатылған күннен бастап қолданылуын тоқтатады.

2-бөлім. Еңбек қатынастары.

2.1. Тараптар еңбек қатынастары қолданыстағы еңбек заңнамасына сәйкес Кәсіпорын мен әрбір қызметкер арасында жеке жазбаша еңбек шартын жасасумен ресімделетінін негізге алады.

2.2. Еңбек шарты кемінде екі данада жасалады және оған тараптар қол қояды. Еңбек шартының бір-бір данасы қызметкерде және Кәсіпорын әкімшілігінде сақталады. Қызметкердің еңбек шартының данасын алуы жазбаша нысанда расталады.

2.3. Қызметкер тиісті бағдарламалар мен мемлекеттік білім беру стандарттары шеңберінен тыс оқу, ғылыми, сараптамалық және өзге де жұмыстардың, оның ішінде оқытудың жаңа технологияларын әзірлеу және енгізу жөніндегі жұмыстардың түрлерін орындау туралы Кәсіпорынмен қосымша шарттар жасасуға құқылы

2.4. Еңбек жағдайлары өзгерген кезде еңбек шартына тиісті өзгерістер мен толықтырулар енгізіледі.

Еңбек жағдайлары деп - еңбекақы төлеу, еңбекті нормалау, еңбек міндеттерін, жұмыс уақыты мен демалыс уақытының режимін орындау шарттары, кәсіптерді (лауазымдарды)

қоса атқару, қызмет көрсету аймақтарын кеңейту, уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін орындау тәртібі, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жағдайлары, техникалық, өндірістік-тұрмыстық жағдайлар, сондай-ақ тараптардың келісімі бойынша өзге де еңбек жағдайлары түсініледі

2.5 Еңбек шартына, оның ішінде басқа жұмысқа ауысу кезінде өзгерістер мен толықтырулар енгізуді еңбек шартының тараптары еңбек шартына қосымша келісім жасасу жолымен жазбаша нысанда жүзеге асырады.

2.6 Жұмысқа қабылдау Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 34-бабына сәйкес жасалған еңбек шарты негізінде шығарылатын жұмыс берушінің актісімен ресімделеді.

2.7 Жұмысқа қабылдау кезінде Қызметкер өзінің лауазымдық міндеттерімен, еңбек және демалыс режимімен, ұйымның ішкі еңбек тәртібінің ережелерімен және Қызметкерлер үшін белгіленген жеңілдіктермен және осы Ұжымдық шартпен таныстырылуы тиіс.

2.8 Жұмыс берушінің бастамасы бойынша Қызметкерлермен еңбек шартын бұзу Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жүргізіледі.

2.9 Жұмыс беруші Кәсіподақ комитетіне ұжымдық келіссөздер жүргізу, ұжымдық шарттар жасасу, сондай-ақ олардың орындалуын бақылау үшін қажетті толық және шынайы ақпаратты: мемлекеттік құпияны құрайтын мәліметтерді қоспағанда, санаттар бойынша жұмыс істейтіндердің санын, Қызметкерлердің еңбекақы төлеу қорын, Қызметкерлердің орташа айлық жалақысын, жалақы құрылымын, жұмыс уақытынын ысырабын ұсынады.

2.10 Қызметкерлердің саны немесе штаты қысқартылған, Қызметкер атқаратын лауазымына сәйкес келмеген, еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты қызметкер жұмысты жалғастырудан бас тартқан жағдайларда Кәсіподақ мүшелері болып табылатын Қызметкерлермен еңбек шартын Жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзу Кәсіподақ комитетінің дәлелді пікірін ескере отырып, былайша жүргізіледі: Жұмыс беруші мен Кәсіподақ комитетінің бірлескен актісімен өкілдердің тең санынан комиссия құрылады, ол Кәсіподақ комитетінің дәлелді пікірін тындап, түпкілікті шешім қабылдайды.

2.11 Қызметкер - кәсіподақ мүшесі еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты жұмысты жалғастырудан бас тартқан жағдайда Жұмыс беруші Қызметкерге оның психикалық-дене мүмкіндіктері мен біліктілігіне сәйкес келетін басқа бірдей жұмысты ұсынады.

3-бөлім. Тараптардың міндеттемелері.

3.1. Қызметкерлер:

- 1) Қазақстан Республикасының Конституциясы мен заңнамасын сақтауға;
- 2) Лауазымдық нұсқаулықтарға сәйкес өзіне жүктелген еңбек міндеттерін адал және сапалы орындауға;
- 3) Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарын, осы Шарттың және ҚР Еңбек кодексінің талаптарын сақтауға, Жұмыс берушінің талаптары мен актілерін орындауға;
- 4) Мінез-құлық нормаларын және ішкі еңбек тәртібінің ережелерін мүлтіксіз сақтау; (№ 1 қосымша)
- 5) Үй-жай мен жұмыс орнын тәртіппен ұстауға, жұмыс орнында техника қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау, өрт қауіпсіздігі және өндірістік санитария ережелерін орындауға;

6) Жұмыс процесінде жұмыс берушіге мүлктік зиян келтіруге жол бермеу;

7) Мекеменің мүлкіне, оның ішінде оның пайдалануындағы жабдықтар мен ұйымдастыру техникасына ұқыпты қарау, оған сеніп тапсырылған құжаттаманың сақталуын қамтамасыз ету, материалдық жауапты тұлғалардың тізбесіне сәйкес келтірілген залал үшін заңнамаға сәйкес материалдық жауапкершілікте болу;

8) Жұмыс берушіге келтірілген зиянды Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде белгіленген шекте өтеуге.

9) еңбек міндеттерін орындауға байланысты өзіне белгілі болған мемлекеттік құпияларды, қызметтік, коммерциялық немесе заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді жария етпеуге;

10) Еңбек дауларын келісу комиссиялары арқылы ерікті түрде реттеу үшін шаралар қабылдау;

11) Адамдардың өмірі мен денсаулығына, Жұмыс беруші мен қызметкерлер мүлкінің сақталуына қатер төндіретін туындаған жағдай туралы хабарлауға.

Қызметкерлер ҚР еңбек заңнамасында көзделген өзге де міндеттерді атқарады.

3.2. Жұмыс беруші:

1) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының, келісімдердің, ұжымдық, еңбек шарттарының, олар шығарған актілердің талаптарын сақтауға;

2) Жұмысқа қабылдау кезінде Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде белгіленген тәртіппен және шарттарда қызметкерлермен еңбек шарттарын жасасуға;

3) Қызметкерге еңбек шартымен келісілген жұмысты және қауіпсіз және тиімді еңбек үшін қажетті жағдайларды беруге, оның жұмыс орнын еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы ережелеріне сәйкес жабдықтауға.

4) Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде, еңбек, ұжымдық шарттарда, жұмыс берушінің актілерінде көзделген жалақыны және өзге де төлемдерді қызметкерге уақтылы және толық көлемде төлеуге.

5) Қызметкерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беруге;

6) Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша ішкі бақылауды жүзеге асыру;

7) Қызметкерлерді міндетті әлеуметтік сақтандыруды жүзеге асыру;

8) Қызметкер еңбек міндеттерін атқарған кезде оның өмірі мен денсаулығына зиян келтіргені үшін азаматтық-құқықтық жауапкершілікті сақтандыруға;

9) Қызметкерлер өкілдерінің ұсыныстарын қарау,

ұжымдық келіссөздер жүргізуге, ұжымдық шарт жасасуға;

10) Еңбек заңнамасына, еңбек, ұжымдық шарттарға сәйкес қызметкерлерге еңбек жағдайларын қамтамасыз ету;

11) Қызметкерді зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары және кәсіптік ауру мүмкіндігі туралы ескертуге;

12) Жұмыс орындарында және технологиялық процестерде қатерлердің алдын алу бойынша шаралар қабылдау, өндірістік және ғылыми-техникалық прогресті ескере отырып, алдын алу жұмыстарын жүргізу;

13) Әрбір қызметкер орындайтын зиянды (ерекше зиянды), қауіпті еңбек жағдайларында, ауыр жұмыстарда жұмыс уақытының, оның ішінде мерзімнен тыс жұмыстардың нақты есебін жүргізу;

14) ҚР еңбек кодексіне сәйкес қызметкерлерді кәсіби даярлауды, қайта даярлауды және олардың біліктілігін арттыруды қамтамасыз ету;

15) Қазақстан Республикасының заңнамасында және осы Шартта көзделген Қызметкерлердің еңбек және әлеуметтік құқықтарын сақтауға;

16) Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес қызметкердің өмірі мен денсаулығына келтірілген зиянды өтеуге.

14) Қызметкерлерден жазбаша өтініш болған жағдайда ғана жұмыс беруші ай сайын Филиалдың шотына кәсіподақ мүшелерінің жалақысының 1% мөлшерінде мүшелік кәсіподақ жарналарын аударады.

16) Жұмыс берушінің актілерін Кәсіподақ комитетімен келісім бойынша ғана мынадай мәселелер бойынша шығаруға:

- еңбек жағдайларының өзгеруі;

- Қызметкерлер санын қысқарту және толық емес жұмыс уақыты режимін енгізу;

- қызметкерлер санының немесе штатының қысқаруына әкеп соғуы мүмкін толық емес жұмыс уақыты режимін алып тастау;

- қызметкерлер саны немесе штаты қысқарған, Қызметкер атқаратын лауазымына сәйкес келмеген, еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты Қызметкер жұмысты жалғастырудан бас тартқан жағдайларда Кәсіподақ мүшелері болып табылатын Қызметкерлермен еңбек шарты бұзылған;

- ішкі еңбек тәртібі ережелерін;

- мереке және демалыс күндеріндегі кезекшілік тәртібі;

- жұмыс ауысымының ұзақтығы, ауысым кестесі;

- демалыс күндеріндегі жұмыс;

- демалыс кестесі.

17) Тараптар өкілдерінің тең қатысуымен келісу комиссиялары арқылы еңбек дауларын реттеу жөнінде шаралар қабылдауға;

18) Ұжымдық Шарттың талаптарын сақтауға.

19) Мемлекеттік еңбек инспекторларының ұйғарымдарын орындау;

Жұмыс беруші ҚР еңбек заңнамасында көзделген өзге де міндеттерді орындайды.

3.3. Кәсіподақ комитеті:

1) мекеменің әлеуметтік-экономикалық дамуына ықпал ету. Қызметкерлердің еңбек тиімділігі мен сапасына жауапкершілік деңгейін арттыруға, ішкі еңбек тәртібі ережелерін сақтауға, еңбек тәртібін, еңбекті қорғау және еңбек қауіпсіздігі нормаларын нығайтуға, кадрлардың біліктілігін арттыруға, мекеменің әлеуметтік-экономикалық даму стратегиясының негізгі бағыттарын жүзеге асыруға жәрдемдеседі.

2) мекемедегі жанжалдардың алдын алу және еңбек дауларын сотқа дейінгі тәртіппен шешу жөнінде шаралар қолдануға;

3) Қызметкерлерге - кәсіподақ мүшелеріне тегін заң консультацияларын беруге және кезек болған жағдайда сот сатыларында олардың мүдделерін білдіруге құқылы.

4) осы Ұжымдық шартты орындаған жағдайда даулы жағдайларды шешудің соңғы шаралары ретінде ереуілдер өткізуге жол бермеуге міндетті.

1.4. Қызметтік комитетінің:

- 1) Қазақстан Республикасының Еңбек кодексін және осы Шарттың талаптарын сақтауды қамтамасыз етуге асыруға;
- 2) Қазақстан Республикасының заңнамасында және осы Шартта көзделген өзге де талаптарды пайдалануға.

1.5. Жұмыс берушінің:

- 1) Жұмысқа қабылдау кезінде таңдау еркіндігіне;
- 2) Заңнамға және еңбек шарттарының талаптарына сәйкес қызметкерлерді қабылдауға және жұмыстан шығаруға, өзгерістер мен толықтырулар енгізуге;
- 3) Қызметкерден еңбек міндеттерін адал және мүлтіксіз орындауды талап етуге;
- 4) Еңбек міндеттері шегінде қызметкерлермен ұжымдық және жеке еңбек қатынастарын негізгі жұмыс берушінің актілерін осы Шартта көзделген Қызметкерлердің талаптары мен кепілдіктерін сақтау кезінде заңнамада көзделген өкілеттіктер шегінде қамтамасыз етуге;
- 5) Қызметкердің еңбек міндеттерін адал орындағаны үшін:
 - еңбек жарнақлау;
 - материал қаражатты үнемдеу қоры болған кезде сыйлықақымен.
- 6) Қызметкердің тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін жұмыс беруші тәртіптік заңнамалардың мынадай түрлерін қолдануға құқылы:
 - 1) ескерту; 2) сөгіс; 3) қатаң сөгіс; 4) Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген жағдайларда жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу.
- 7) Қызметкерге сынақ мерзімін белгілеу;
- 8) Сынақ мерзімі қызметкердің еңбек өтіліне қосылады және үш айдан аспауға тиіс.
- 9) Қызметкердің басшылары мен олардың орынбасарлары, бас бухгалтерлер мен олардың орынбасарлары үшін сынақ мерзімі алты айға дейін ұзартылуы мүмкін. Қызметкердің сынақ мерзімде болмаған кезеңі сынақ мерзіміне есептелмейді.
- 10) Қызметкер еңбек міндеттерін атқару кезінде келтірген зиянды өтеуге;
- 11) Жұмыс берушінің жазбаша өкімі бойынша демалыс және мереке күндері кезек келтірілмейтін және алдын ала болжанбаған жұмыстарды орындау үшін қызметкерді жұмысымен тартуға.
- 12) Еңбек қатынастарын ұйымдастыру және басқару бойынша Қазақстан Республикасының заңнамасына және осы шартқа қайшы келмейтін басқа да шараларды жүзеге асырады.

1.6. Қызметкер:

- 1) Қазақстан Республикасының заңнамасында және осы Шартта көзделген барлық талаптар мен кепілдіктердің сақталуын ескере отырып, еңбек қызметін жүзеге асыруға;
- 2) Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген тәртіппен және шарттарда еңбек шартын жасасуға, бұзуға;
- 3) Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына сәйкес жабдықталған жұмыс орынын;
- 4) Қандай да бір кемсітушіліксіз тең еңбек үшін тең еңбекақы төлеуге;
- 5) Жалп сыйынғы ақылы еңбек демалысына, оның ішінде жалақысы сақталмайтын демалысқа;
- 6) Әлеуметтік кепілдіктер мен өтемақы төлемдеріне;
- 7) Осы Шарттың талаптарын орындау жөнінде объективті ақпарат алуға;

- 8) Осы Шартта және Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктерді пайдалануға;
- 9) Ұжымдық шартты әзірлеуге қатысуға және онымен танысуға, жұмыс берушінің актілерімен танысуға;
- 10) тікелей басшыға немесе жұмыс берушіге жазбаша хабарлай отырып, оның денсаулығына немесе өміріне қауіп төндіретін жағдай туындаған кезде жұмысты орындаудан бас тартуға;
- 11) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен еңбек міндеттерін қауіпсіз орындау үшін қажетті білім алуға және кәсіптік даярлауға;
- 12) Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарға сәйкес келмеуіне байланысты ұйымның жұмысын тоқтата тұру уақытында орташа жалақыны сақтауға;
- 13) Жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы заңсыз әрекеттеріне шағымдануға.

4-бөлім. Еңбек режимі, ақы төлеу және демалыс уақыты

4.1. Қызметкерлердің еңбек және демалыс режимі Қазақстан Республикасының заңнамасына және Ішкі еңбек тәртібі қағидаларына сәйкес айқындалады.

4.2. Ұйымның мынадай жұмыс режимі белгіленсін: Емхананың медициналық персоналы - жұмыс күнінің (ауысымның) 40 сағат басталуымен жұмыс уақытының теңгерімін ескере отырып, бес күндік жұмыс аптасы; Стационардың медициналық персоналы - ауысым кестесіне сәйкес жұмыс уақытының теңгерімін ескере отырып, алты күндік жұмыс аптасы; Әкімшілік (бас дәрігер, оның орынбасарлары, бухгалтерия қызметкерлері, ЖАК және т.б.) - жұмыс күні 40 сағатта басталатын жұмыс күнінің осы санаты үшін айына жұмыс уақытының балансын ескере отырып, бес күндік жұмыс аптасы; Еңбек жағдайлары зиянды қызметкерлер үшін ұзақтығы 36 сағат қысқартылған жұмыс аптасы қолданылады.

4.3. Ауысымдық жұмыс кезінде жұмыс уақыты мен демалу уақыты ауысым кестесіне сәйкес белгіленеді. Жиынтық есепке алу кезінде жұмыс уақытының теңгерімі жыл ішінде реттелуі тиіс. Жылжымалы кесте бойынша жұмыс аптасы жағдайында жұмыс уақыты дүйсенбі - жұма және сенбі күндері Ішкі тәртіп қағидаларымен белгіленеді. Жұмыс уақытының жиынтық есебі кезінде жұмыс уақытының теңгерімі жыл ішінде реттелуге тиіс.

4.4. Күнделікті жұмыс (ауысым) ішінде тамақтану және демалу үшін үзілістің ұзақтығы Ішкі еңбек тәртібі қағидаларымен белгіленеді. Жұмыс орнынан кету мүмкін емес жұмыстарда жұмыс орнында тамақтану мүмкіндігі және басқа да қажетті жағдайлар қамтамасыз етіледі.

4.5. Жылжымалы жұмыс кестесі, кезекшілік немесе жұмыстың ерекше жағдайлары кезінде сенбі күнгі жұмыстар мен жұмыстардың ауысымдық кестесі қызметкермен олар қолданысқа енгізілгенге дейін күнтізбелік он күннен кешіктірілмей келісіледі.

4.6. Ішкі еңбек тәртібі қағидаларында белгіленген жұмыс күнінің (ауысымның) ұзақтығынан тыс жұмыс үстеме жұмыс деп есептеледі. Кадрлар тапшылығы жағдайында жұмыс сағаттарын қайта өңдеу толық көлемде жүргізілсін.

4.7. Үстеме жұмыстар әрбір қызметкер үшін күнтізбелік бір күн ішінде: еңбек жағдайлары қалыпты жұмыстарда - екі сағаттан; еңбек жағдайлары зиянды және қауіпті жұмыстарда - бір сағат.

4.8. Жүкті әйелдер және он сегіз жасқа толмаған қызметкерлер мерзімнен тыс жұмыстарға тартылмайды.

4.9. Жұмыскерді демалыс және мереке күндері жұмысқа тартуға жұмыскердің жазбаша келісімімен ғана жол беріледі, бұған мынадай жағдайлар қосылмайды:

1) елдің қорғанысы үшін, сондай-ақ төтенше жағдайларды, дүлей зілзаланы немесе өндірістік аварияны болдырмау не олардың зардаптарын дереу жою үшін қажетті жұмыстарды жүргізу кезінде;

2) сумен жабдықтаудың, газбен жабдықтаудың, жылумен жабдықтаудың, энергиямен жабдықтаудың және тіршілікті қамтамасыз етудің басқа да жүйелерінің қалыпты жұмыс істеуін бұзатын өзге де мән-жайларды жою үшін;

3) ауысатын қызметкер келмеген кезде жұмысты жалғастыру үшін, егер жұмыс үзіліске жол бермесе, басқа қызметкерді ауыстыруға дереу шаралар қабылдай отырып.

4) денсаулығынан айрылу немесе қаза болу қаупі төнген азаматтарға шұғыл және кезек күттірмейтін көмек көрсету үшін.

5) Демалу және тамақтану үшін үзіліс уақыты жұмыс уақытына кірмейді.

Жұмыстың басталу уақыты - 09-00 сағат

Жұмыстың аяқталу уақыты - 18-00 сағат

Демалуға және тамақтануға арналған үзіліс - 13- 00 сағаттан 14- 00 сағатқа дейін

Учаскелік дәрігерлер, мейірбикелер

Басқа уақытта түскі үзілісті пайдалануға рұқсат етілмейді.

4.10. Ауысымда жылжымалы кесте бойынша жұмыс істейтін қызметкерлер үшін күнделікті жұмыс ұзақтығы, демалыс күндері және тамақтануға арналған үзіліс ауысым кестесіне сәйкес жұмыс берушінің актілерімен белгіленеді.

4.11. Бірінші және екінші топтағы мүгедектер үшін жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы еңбек заңнамасына сәйкес белгіленеді.

4.12. Жұмыскердің жұмыстың аяқталуы мен оның келесі күні (жұмыс ауысымы) басталуы арасындағы күнделікті (ауысымаралық) демалысының ұзақтығы он екі сағаттан кем болмауы тиіс.

4.13. Бір жарым жасқа дейінгі балалары бар жұмыс істейтін әйелдерге демалыс және тамақтану үшін үзілістен басқа, еңбек заңнамасына сәйкес баланы тамақтандыру үшін қосымша үзілістер беріледі.

4.14. Иссапарда жүрген қызметкерлер демалыс күндерін ол жіберілген жұмыс берушінің еңбек тәртібіне сәйкес пайдаланады.

4.15. Қызметкерлер мен жұмыс беруші арасындағы келісім бойынша жұмыс істеген уақытына барабар ақы төленетін толық емес жұмыс күнімен жұмыс режимі белгіленуі мүмкін, бұл ретте толық емес жұмыс уақыты жағдайындағы жұмыс қызметкер үшін жыл сайынғы демалыс ұзақтығын және басқа да еңбек және әлеуметтік құқықтарды қандай да бір шектеуге әкеп соқпайды.

4.16. Қазақстан Республикасының еңбек кодексінде көзделген жағдайларды қоспағанда, қызметкерлерді үстеме жұмыстарға тартуға (белгіленген уақыт ұзақтығынан тыс) қызметкердің келісімімен ғана жол беріледі.

Үстеме жұмыстарға:

- жұмыс берушіге жүктілігі туралы анықтама ұсынған жүкті әйелдер;

- он сегіз жасқа толмаған қызметкерлер;

- мүгедектер

Үстеме жұмыстар әрбір қызметкер үшін тәулік ішінде екі сағаттан, ал ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті жұмыстарда - бір сағаттан аспауға тиіс.

Қызметкерді мерзімнен тыс жұмыстарға келісімінсіз тартуға мынадай жағдайларда:

1) елдің қорғанысы үшін, сондай-ақ төтенше жағдайларды, дүлей зілзаланы немесе өндірістік аварияны болдырмау не олардың зардаптарын дереу жою үшін қажетті жұмыстарды жүргізу кезінде;

2) сумен жабдықтаудың, газбен жабдықтаудың, жылумен жабдықтаудың, энергиямен жабдықтаудың және тіршілікті қамтамасыз етудің басқа да жүйелерінің қалыпты жұмыс істеуін бұзатын өзге де мән-жайларды жою үшін;

3) ауысатын қызметкер келмеген кезде жұмысты жалғастыру үшін, егер жұмыс үзіліске жол бермесе, басқа қызметкерді ауыстыруға дереу шаралар қабылдай отырып.

4) денсаулығынан айрылу немесе қаза болу қаупі төнген азаматтарға шұғыл және кезек күттірмейтін көмек көрсету үшін.

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген жағдайларды қоспағанда, демалыс және мереке күндеріндегі жұмысқа жұмыс берушінің бастамасы бойынша қызметкердің жазбаша келісімімен жол беріледі.

Қызметкердің бастамасы бойынша демалыс және мереке күндеріндегі жұмысқа Жұмыс берушінің рұқсаты негізінде жол беріледі.

Жұмыскерді демалыс және жұмыс істемейтін мереке күндері жұмысқа тарту басшының жазбаша өкімі бойынша жұмыскердің жазбаша келісімімен жүзеге асырылады. Мереке және демалыс күндеріндегі жұмыс Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 109-бабына сәйкес өтеледі.

Демалыс және мереке күндері жұмыскердің келісімінсіз жұмысқа тартуға мынадай жағдайларда:

1) төтенше жағдайларды, дүлей зілзаланы немесе өндірістік аварияны болдырмау не олардың зардаптарын дереу жою үшін;

2) жазатайым оқиғалардың, мүліктің опат болуының немесе бүлінуінің алдын алу және тергеу үшін;

3) кейінге қалдыруға болмайтын, алдын ала болжанбаған жұмыстарды орындау үшін, оларды кейіннен жедел орындауға ұйымның тұтастай немесе оның жекелеген бөлімшелерінің қалыпты жұмысы байланысты болады.

Әйелдердің еңбегін пайдалануға тыйым салынатын жұмыстар:

Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті жұмыстарда әйелдердің еңбегін қолдануға тыйым салынады.

Әйелдерге уәкілдер үшін белгіленген шекті нормалардан асатын ауыр заттарды қолмен көтеруге және тасымалдауға тыйым салынады.

Жұмыс берушінің жүкті әйелдерді түнгі уақыттағы жұмысқа, демалыс және мереке күндеріндегі жұмысқа, үстеме жұмысқа тартуға, оларды іссапарға жіберуге, сондай-ақ оларды жыл сайынғы ақылы еңбек демалысынан кері қайтарып алуға құқығы жоқ.

Жұмыс берушінің түнгі уақыттағы жұмысқа, мерзімнен тыс жұмысқа тартуға, сондай-ақ оларды:

1) жеті жасқа дейінгі балалары бар әйелдер және жеті жасқа дейінгі анасыз мүгедек балаларды тәрбиелеп отырған басқа да әйелдер;

2) отбасының ауру мүшелеріне күтім жасауды жүзеге асыратын не он алты жасқа дейінгі мүгедек балаларды тәрбиелейтін қызметкерлерді қамтиды. Егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше белгіленбесе, әйелдерге жүктілігі және босануы бойынша босанғанға дейін ұзақтығы күнтізбелік жетпіс күн және күнтізбелік елу алты (босануы асқынған немесе екі немесе одан да көп бала туған жағдайда - жетпіс) күн демалыс беріледі. Демалыстар жиынтығымен есептеледі және демалыс әйелге

босанғанға дейінгі нақты пайдаланылған күндердің санына және жұмыс берушідегі жұмыс ұзақтығына қарамастан толық беріледі.

Жұмыс беруші қызметкерге бала үш жасқа толғанға дейін оның күтімі бойынша жалақысы сақталмайтын демалыс беруге міндетті:

- ата-ананың не баланың әкесінің таңдауы бойынша;
- бір бала тәрбиелеп отырған ата-анаға;
- баланы іс жүзінде тәрбиелеп отырған әжесіне, атасына, басқа туысына немесе қамқоршысына;
- жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған қызметкерге.

Бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақысы сақталмайтын демалыс уақытында қызметкердің жұмыс орны (лауазымы) сақталады. Егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше көзделмесе, бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақысы сақталмайтын демалыс уақыты мамандығы бойынша жалпы өтіліне есептеледі.

Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуды шектеу:

Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыс берушінің бастамасы бойынша жүкті әйелдермен, үш жасқа дейінгі балалары бар әйелдермен, он төрт жасқа дейінгі баланы (он сегіз жасқа дейінгі мүгедек баланы) тәрбиелеп отырған жалғыздікті аналармен, аталған санаттағы балаларды анасыз тәрбиелеп отырған өзге де адамдармен еңбек шартын бұзуға жол берілмейді (ҚР Еңбек кодексінің 54-бабы)

Қызметкердің уақытша еңбекке жарамсыздығы және демалыста болуы кезеңінде, 1), 18,20 және 23-тармақтарда көзделген жағдайларды қоспағанда, қолданыстағы еңбек заңнамасының 1-бабының 1-1-тармақшасында 52.

4.1. Демалыс уақыты:

Ұйымның барлық қызметкерлеріне жыл сайынғы негізгі ақылы еңбек демалысы ұзақтығы 24 күнтізбелік күнге, егер еңбек, ұжымдық шарттарда және жұмыс берушінің актілерінде көп күн көзделмесе, қызметкердің лауазымдық айлықақысының 100 (Жүз) пайызы мөлшерінде сауықтыру үшін жәрдемақы төлеумен беріледі. Сауықтыруға арналған жәрдемақы қызметкерлерге күнтізбелік жылда бір рет төленеді.

Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1053 бұйрығына сәйкес қызметкерлерге жыл сайынғы ақылы қосымша демалыстар беріледі. «Жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығына, жыл сайынғы ақылы қосымша еңбек демалысына және еңбекақының арттырылған мөлшеріне құқық беретін өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізімін, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесін, сондай-ақ оларды беру қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Әділет министрлігінде 2015 жылғы 31 желтоқсанда № 12731 болып тіркелді (№ 2,3 қосымша)

3. Барлық қызметкерлерге жыл сайынғы ақылы демалыс бекітілген демалыс кестесіне сәйкес беріледі.

4. Қызметкерлерге жұмыстың бірінші және одан кейінгі жылдары үшін жыл сайынғы ақылы еңбек демалыстары тараптардың келісімі бойынша жылдың кез келген уақытында, бірақ бекітілген демалыс кестесіне сәйкес беріледі.

Жұмыс беруші өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша, сондай-ақ аттестаттауға жатпайтын жұмыс орындары бойынша аттестаттаудан өткізбеген жағдайда жыл сайынғы ақылы қосымша еңбек демалыстары өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесіне сәйкес толық көлемде беріледі;

2) бірінші және екінші топтағы мүгедектерге ұзақтығы кемінде күнтізбелік алты күн.

Қосымша демалыс негізгі және толық көлемде бір мезгілде беріледі.

5. Еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша қызметкердің өтініші негізінде оған жалақысы сақталмайтын демалыс берілуі мүмкін. Осы демалыстың ұзақтығы тараптардың өзара келісімімен айқындалады.

6. Демалысты беру, ауыстыру, ұзарту не демалыстан қайтарып алу, демалысты бөліктерге бөлу (2-ден аспайтын) жұмыс берушінің актісімен ресімделеді. Бұл ретте жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы бөліктерінің бірі қызметкердің еңбек шартында көзделген демалыс ұзақтығының кемінде күнтізбелік екі аптасы болуға тиіс.

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

8. Жұмыс жылы қызметкердің бірінші жұмыс күнінен бастап есептелген күнтізбелік он екі айды құрайды.

9. Отбасы жағдайы және басқа да дәлелді себептер бойынша қызметкерге оның өтініші бойынша жалақысы сақталмайтын қысқа мерзімді демалыс берілуі мүмкін.

10. Еңбек демалысына ақы төлеу ол басталғанға дейін күнтізбелік үш күннен кешіктірілмей жүргізіледі.

11. Қызметкерлерге әлеуметтік демалыстардың мынадай түрлері беріледі:

1) жалақысы сақталмайтын демалыс;

2) бала (балалар) тууға, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алуға байланысты демалыс.

3) бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақысы сақталмайтын демалыс.

4) оқу демалысы (жалақысы сақталмайтын).

4.2. Жалақысы сақталмайтын демалыс

1. Қызметкердің жазбаша өтініші негізінде тараптардың келісімі бойынша қызметкерге жалақысы сақталмайтын демалыс беріледі. Жалақы сақталмайтын демалыстың ұзақтығы қызметкер мен жұмыс беруші арасындағы келісім бойынша айқындалады.

2. Қызметкердің жазбаша өтініші негізінде жұмыс беруші:

1) некені тіркеу;

2) бала туғанда;

3) жақын туыстары (ата-анасы, ерлі-зайыптылары, аға-інілері, апа-сіңлілері, балалары) қайтыс болған жағдайларда тоқтатылады.

Қызметкердің жазбаша өтініші негізінде жұмыс беруші 4.2-тармақтың 2-тармағында көрсетілген жағдайларда жалақысын сақтай отырып, 3 жұмыс күнін береді.

4.3. Оқу демалысы

1. Білім беру ұйымдарында оқитын қызметкерлерге сынақтар мен емтихандарды дайындау және тапсыру, зертханалық жұмыстарды орындау, дипломдық жұмысты (жобаны) дайындау және қорғау, әскери оқытылған резервті даярлау бағдарламаларынан өту үшін оқу демалыстары беріледі, жалақы сақталмайды.

2. Мамандығы бойынша оқу демалысы кезеңінде жалақысы атқаратын лауазымына ұқсас сақталады, ұжымдық шартқа, оқыту шартына сәйкес сақталмайды.

4.4. Еңбекақы төлеу:

«2021 - 2023 жылдарға арналған республикалық бюджет туралы» Қазақстан Республикасының 2020 жылғы 2 желтоқсандағы Заңына сәйкес, "2021 - 2023 жылдарға арналған республикалық бюджет туралы" Қазақстан Республикасының Заңын іске асыру туралы "Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2020 жылғы 10 желтоқсандағы № 840 қаулысымен бекітілген лауазымдық айлықақыларына түзету коэффициенттерін қолдана отырып, ТМҚКК шеңберінде және МӘМС жүйесінде қаржыландырылатын «Азаматтық қызметшілерге еңбекақы төлеу жүйесі туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы № 1193 қаулысына сәйкес мемлекеттік бюджет есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлерін, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлерін Денсаулық сақтау саласындағы шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеудің үлгілік жүйесін бекіту туралы Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрінің 2020 жылғы 30 қарашадағы № ҚРДСМ-213/2020 бұйрығымен бекітілген

01.01.2024 жылдан бастап медицина қызметкерлерінің, оның ішінде біліктілік санаттарын беру туралы куәліктердің қолданылу мерзімі өткен медицина қызметкерлерінің лауазымдық жалақылары мамандарға 2015 жылдан кейін бұрын берілген біліктілік санаттарын (жоғары, бірінші, екінші) ескере отырып есептеледі.

- лауазымдық жалақысына 3,42 мәлішерінде түзету коэффициентін белгілей отырып, жоғары медициналық білімі бар жоғары деңгейдегі мамандарға (барлық мамандықтағы дәрігерлер, бөлімше меңгерушілері);

- лауазымдық айлықақыларына 2,34 мәлішерінде түзету коэффициентін белгілей отырып, техникалық және кәсіптік орта білімнен кейінгі, жоғары медициналық және фармацевтикалық білімі бар жоғары және орта деңгейдегі мамандарға

- медициналық емес қызметкерлер - 1,45

- санитарларға (қожайындарды қоса алғанда) - 1,15. (№ 2 қосымша)

Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрінің 2020 жылғы 30 қарашадағы ҚРДСМ-213/2020 «Денсаулық сақтау саласындағы шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеудің үлгілік жүйесін бекіту туралы» бұйрығына, сондай-ақ «Мемлекеттік мүлік туралы» ҚР Заңының 138-бабына сәйкес басшы қызметкерлер үшін мынадай түзету коэффициенттерін белгілейді:

- әкімшілік-шаруашылық персонал: заңгер-1.45; кадрлар бөлімінің инспекторы - 1.149; есепші-1.45; мемлекеттік сатып алу жөніндегі бухгалтер-1.012; қаржылық есеп жөніндегі бухгалтер - 1.079; экономист-1.589

Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 106, 109 және 110-баптарына сәйкес қызметкерлердің көрсетілген санаттарына жалақы есептеу кезінде жоғарыда көрсетілген коэффициенттер қолданылсын (№ 4 қосымша)

3, Жалақы айына кемінде бір рет Қазақстан Республикасының ұлттық валютасымен ақшалай нысанда төленеді. Жалақы төлеу күні әрбір келесі айдың 10 күнінен кешіктірілмей (ҚР Еңбек кодексінің 113-бабы).

4. Қызметкерлердің лауазымдық жалақылары Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген ең төменгі жалақы мөлшерінен кем болмауға тиіс.

5. Кәсіпорын Әкімшілігінің тізбесі Кәсіпорынның штаттық кестесінде жоқ қызметкерлерді ақылы медициналық қызметтер көрсетумен орындалған жұмыстар үшін ақы төлеп уақытша жұмысқа қабылдауға құқығы бар. не жыл басында, бірақ «Азаматтық қызметшілерге еңбекақы төлеу жүйесі туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы № 1193 мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлері, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлері "атты Қазақстан Республикасының Конституциялық заңына өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы

6. Қызметкердің және оның жақын туыстарының қайтыс болуына байланысты материалдық көмек көрсету. Бұл жағдайда жақын туыстар деп тек қызметкерлердің ата-аналары мен балаларын ғана санау керек. Осы тармақта көрсетілген материалдық көмекті кәсіподақ комитеті береді және Кәсіпорынмен қоса атқарушылық туралы еңбек шартын жасасқан және тиісінше Кәсіпорынның негізгі қызметкерлері болып табылмайтын қызметкерлерге қолданылмайды, егер қоса атқарушылар кәсіподақ мүшелері болып табылса, онда олардың кәсіподақтан көмек алуға құқығы бар.

7. Еңбекке ақы төлеу жүйесі біржолғы, ынталандырушы төлемдерді есептемегенде, қызметкерлердің орташа айлық жалақысында негізгі жалақының (жалақының тұрақты бөлігіне катысты) кемінде 75% үлесін қамтамасыз етуге тиіс.

8. Қызметкерлерге ай сайын жалақының құрамдас бөліктерін, ұстап қалу мөлшері мен негіздерін, оның ішінде ұсталған және аударылған міндетті зейнетақы жарналары туралы, сондай-ақ төлеуге жататын ақша қаражатының жалпы сомасы туралы мәліметтерді көрсететін есеп айырысу парақтары беріледі.

9. Бес күндік, сол сияқты алты күндік жұмыс аптасы кезінде орташа жалақыны есептеу ҚР Еңбек кодексінің 114-бабында көзделген еңбекақы төлеу жүйесінде тұрақты сипаттағы белгіленген қосымша ақылар мен үстемеақылар, сыйлықақылар және басқа да ынталандыру төлемдері ескеріле отырып, тиісті кезеңдегі орташа күндік (сағаттық) жалақы есебінен нақты жұмыс істеген уақыт үшін жүргізіледі.

10. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы қаулысына сәйкес атқаратын лауазымдарының лауазымдар санаттары топтарына жатқызылуына және мамандығы бойынша жұмыс өтіліне қарай лауазымдық жалақыларын (ставкаларын)

есептеу үшін бекітілген тиісті коэффициенттерді берілген біліктілік разрядтарына көбейту арқылы қызметкерге лауазымдық жалақы штат кестесіне сәйкес белгіленеді № 1193

11. Сыйақыларды, үстемеақыларды, қосымша ақыларды төлеу және материалдық көмек көрсету қаржыландыру жоспары бойынша мекемені ұстауға көзделген қаражатты үнемдеу есебінен жүзеге асырылады.

Қосымша жұмыс істейтіндерді, сынақ мерзіміндегі тәртіптік жазалары бар қызметкерлерді қоспағанда, Кәсіпорынның барлық қызметкерлері сыйлықақы алуға жатады.

12. Сыйақыларды кәсіпорынның басшысы ағымдағы кезеңге бөлінген бюджет шегінде, ақшалай қаражатты үнемдеу есебінен белгілейді. Демалыстық, іссапарлық, донорлық, қызметкердің мамандануда болуы, уақытша еңбекке жарамсыздық және жұмыстан босаған кезде өтемақы есептеу кезінде сыйлықақылар енгізілмейді.

Есептік кезеңде жұмыста қателіктері бар, өтелмеген тәртіптік жазалары бар қызметкерлерге сыйлықақы есептелмейді. Негіздеме сыйлықақы беру туралы бұйрықта көрсетіледі, ал оның жалақысына есептеулер, сома кейіннен бөлу үшін резервке қойылады және есепті кезеңде ерекше көзге түскен қызметкерлердің сыйлықақысын ұлғайту үшін пайдаланылуы мүмкін.

13. Қызметкерлерге жинақтаушы зейнетақы қорына жалақыдан 10% міндетті аударымдар айлық тарифтік ставкаға және лауазымдық жалақыға есептеу жолымен жүргізіледі.

14. Қызметкердің қайтыс болуына байланысты алынбаған жалақы Қазақстан Республикасының азаматтық заңнамасында белгіленген тәртіппен беріледі.

15. Өндірістік қажеттілік жағдайында жұмыс беруші қызметкерді еңбек демалысынан ҚР КК-нің 95-бабының 1-тармағы қызметкерінің жазбаша келісімімен ғана кері шақыра алады. Осыған байланысты тараптар арасындағы уағдаластық бойынша еңбек демалысының пайдаланылмаған бөлігі ағымдағы жұмыс жылы ішінде беріледі немесе ҚР Еңбек кодексінің 95-бабының 2-тармағы келесі жұмыс жылындағы еңбек демалысына қосылады.

16. Мереке және демалыс күндеріндегі жұмысқа ақы төлеу қызметкердің күндік (сағаттық) мөлшерлемесіне сүйене отырып, кемінде бір жарым мөлшерде жүргізіледі (ҚР Еңбек кодексінің 109-бабы).

17. Өзінің негізгі жұмысымен қатар басқа немесе сол лауазым бойынша қосымша жұмыс атқаратын не өзінің негізгі жұмысынан босатылмай уақытша болмаған қызметкерге лауазымдық жалақысының 25% немесе 50% мөлшерінде қосымша ақы төленеді (ҚР Еңбек кодексінің 111-бабы). Қазақстан Республикасы Үкіметінің 7 жылғы 19 желтоқсандағы № 29 қаулысына № 2007, қосымша

18. Қосымша жалақы «Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен жұмыс істейтін ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы № 1193 Қаулысымен белгіленген қызметкердің

дефференцияланған еңбек жағдайлары мен біліктілігі үшін қосымша ақылардың, үстемеақылар мен өтемақылардың әртүрлі түрлерін жояды.

4.5. Жұмысқа қабылдау кезіндегі сынау нәтижесі

1. Сынақ нәтижесі қанағаттанарлықсыз болған кезде жұмыс беруші сынақ мерзімі аяқталғанға дейін қызметкерді сынақтан өтпеді деп тануға негіз болған себептерді көрсете отырып, бұл туралы оны үш күннен кешіктірмей жазбаша нысанда ескерте отырып, онымен еңбек шартын бұзуға құқылы.
2. Сынақ нәтижесі қанағаттанарлықсыз болған жағдайда еңбек шартын бұзу тиісті кәсіподақ органының пікірі ескерілмей жүргізіледі.
3. Егер сынақ мерзімі өтіп кетсе, ал қызметкер жұмысын жалғастырса, онда ол сынақтан өтті деп есептеледі және еңбек шартын кейіннен бұзуға тек жалпы негіздерде ғана жол беріледі.
4. Егер сынақ кезеңінде қызметкер өзіне ұсынылған жұмыс өзіне лайықты емес деген қорытындыға келсе, онда ол бұл туралы жұмыс берушіні кемінде 1 ай бұрын жазбаша түрде ескерте отырып, еңбек шартын өз еркімен бұзуға құқылы.

4.6. Тараптардың жауапкершілігі

1. Жұмыс беруші мен қызметкерлер ұжымы осы шарт бойынша өздеріне қабылдаған міндеттемелердің орындалуы үшін жауапты болады.
2. Жұмыс беруші мен кәсіподақ комитеті жылына кемінде бір рет ұжымдық шарт талаптарының орындалуы туралы қызметкерлер ұжымының алдында есеп береді.
3. Қызметкердің еңбекті қорғау жөніндегі талаптарды бұзғаны үшін жауаптылығы көзделеді.
4. Жұмыс берушіге зиян келтіргені үшін Қызметкерлердің толық материалдық жауапкершілігі Жұмыс берушінің актілерінде айқындалатын тәртіппен Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес туындайды.

Толық материалдық жауапкершілік туралы жазбаша шарт жасалатын Қызметкерлер санаттарының тізбесі осы Шартқа (№ 5 қосымша) көрсетілген.

5-бөлім.

Еңбекті қорғау жөніндегі іс-шаралар

5.1. Жұмыс орнындағы еңбек қауіпсіздігі шарттары мемлекеттік стандарттардың, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі ережелердің талаптарына сәйкес келуге тиіс.

5.2. Жазатайым оқиғалардың алдын алу жөніндегі іс-шаралар:

- еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулықтардың талаптарын қатан сақтауға, әртүрлі құрылғылар мен құралдардың жарамдылығын ұдайы қадағалауға және қажет болған жағдайда оларды қауіпсіздік ережелерінің талаптарына сәйкес келтіруге;

- қызметкерлерді еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша даярлауды, оқытуды, аттестаттауды және олардың біліктілігін арттыруды бақылауға;
- жұмыс орындарын өндірістік жарақаттар мен кәсіптік ауруларға әкелуі мүмкін зиянды және қауіпті өндірістік факторлардың әсерінен қорғауды қамтамасыз ету;
- қызметкерлерге қажетті санитарлық-гигиеналық жағдай жасау, профилактикалық өңдеу құралдарымен, жуу және дезинфекциялау құралдарымен және медициналық қобдишалармен қамтамасыз ету;
- еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі әдебиет, плакаттар және көрнекі үгіт-насихат сағып алу.

6-бөлім.

Әлеуметтік кепілдіктер, жеңілдіктер

6.1. Қызметкерлердің өндірістің тиімділігі мен жұмыс сапасын арттыруға материалдық мүдделілігін жақсарту үшін жоспарлау жүйесін, бір жылғы жұмыс қорытындылары бойынша сыйақы және жалақы қорын үнемдеу есебінен материалдық көтермелеудің басқа да нысандарын жүргізу.

6.2. Мекеменің қызметкерлеріне барлық түрлерін уақтылы және толық төлеуді қамтамасыз ету

ҚР заңнамасында көзделген мемлекеттік әлеуметтік жәрдемақылар мен өтемақылар.

6.3. Ұжымның әлеуметтік даму бағдарламаларында көзделген іс-шараларды уақтылы және толық көлемде қаржыландыруды қамтамасыз етеді.

6.4. Мемлекеттік және қоғамдық міндеттерді орындау уақытында қызметкерлерге жұмыстың және орташа жалақының сақталуына кепілдік беріледі.

- бір лауазымдық айлықақыдан кем емес мөлшерде сауықтыру төлемі.

- сауықтыруға (санаторий-курорттық емделуге)

- Кәсіподақ жарналарының қаражаты болған жағдайда 8 Наурыз мерекесі, Медицина қызметкерлері күні және Жаңа жыл мерекелері, сондай-ақ спорттық сипаттағы іс-шаралар үшін ынталандыруға пайдаланылсын.

6.6. 30, 40, 50, 60 жасқа, сондай-ақ зейнеткерлік жасқа толған кезде кәсіподақ мүшелері болып табылатын қызметкерлерге 2 АЕК мөлшерінде төлем жүргізіледі.

6.7. Қызметкердің жазбаша өтініші негізінде Кәсіподақ комитеті қызметкерде немесе қызметкерде бала туған жағдайда 2 АЕК мөлшерінде және жақын туыстары (ата-анасы, ерлі-зайыптылары, аға-інілері, апа-сіңлілері, балалары) қайтыс болған жағдайда 5 АЕК мөлшерінде материалдық көмек көрсетеді.

7 бөлім

КӘСІПТІК БІЛІМ БЕРУДІ БІЛІМІ МЕН ДАҒДЫЛАРЫ

7.1. Жұмыс беруші қызметкерлерге біліктілігін арттыру бойынша жәрдем көрсетеді, оларға кәсіптік шеберлікті жетілдіру циклдерінде, өндірістен қол үзіп және қол үзбей мамандықтарда оқытудан өтуге мүмкіндік береді.

7.2. Жұмыс беруші орта және кіші медицина қызметкерлері үшін кәсіби деңгейін арттыру бойынша тұрақты жұмыс істейтін семинарлар ұйымдастырады.

7.3. Жұмыс беруші мамандарды жоспарлы түрде жетілдіру курстарына жібереді (5 жылда 1 рет)

7.4. Мамандардың, жұмысшылар мен қызметшілердің біліктілігінің өсуіне, олардың өздерінің еңбек міндеттерін адал орындауына қарай, әкімшілік еңбек ұжымының пікірін ескере отырып, оларға санатты растауға аттестаттаудан өтуге жәрдемдесуге, штаттық кесте шегінде қызмет бойынша жоғарылатуды қамтамасыз етуге, тарифтік мөлшерлерді және еңбекақы төлеу деңгейін арттыруға міндеттенеді.

7.5. Жұмыс беруші қызметкерлерді біліктілігін арттыруға, оқытуға және кәсіби деңгейін арттыруға жіберген кезде тараптар кәсіпорында қолданылатын ішкі нормативтік құжаттарды, сондай-ақ жұмыс беруші мен оқытылатын қызметкер арасында жасалатын оқыту шартын басшылыққа алады (бұл ретте жұмыс істеу мерзімі шарт сомасының мөлшеріне байланысты).

8-бөлім.

Кәсіподақ ұйымының жұмыс шарттары

8.1. Жұмыс беруші кәсіподақ ұйымы мен кәсіподақ комитетін кәсіптік-еңбек және әлеуметтік-экономикалық мәселелерде еңбек ұжымының мүдделерін білдіретін және құқықтарын қорғайтын орган ретінде таниды. Кәсіпорынның қызметіне қатысуға және кәсіпорынның қызметі туралы кез келген ақпаратты алуға кәсіподақтың құқығын таниды.

8.2. Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларды қоспағанда, кәсіподақ белсенділері мен кәсіподақ мүшелеріне кемсітушілік шараларын қолданбауға міндеттенеді.

8.3. Жұмыс беруші қоғамдық жұмыспен айналысатын қызметкерлердің орташа айлық жалақысын негізгі жұмыс уақыты шегінде сақтайды.

8.4. Жұмыс беруші кәсіподақ активінің мүшелеріне кәсіподақ желісі бойынша оқудан өтуге, негізгі жұмыс орны бойынша жалақысы сақтала отырып, кәсіподақтар шақыратын съездерге, конференцияларға, олардың пленумдары мен төралқаларының жұмысына қатысуға мүмкіндік беруге міндетті.

8.5. Жұмыс беруші кәсіподақ комитетіне оның қызметі үшін қажетті үй-жайды тегін пайдалануға беруге міндетті.

8.6. Жұмыс беруші ұстап қалуды және аударуды

мүшелік кәсіподақ жарналарын бухгалтерия арқылы қолма-қол ақшасыз

жалпы кәсіподақ жиналысының шешімі бойынша кәсіподақ мүшелерінің келісімі (жазбаша өтініш).

8.7. Кәсіподақ комитетінің:

- қоғамдық бақылауды жүзеге асыруға,

Қазақстан Республикасының еңбек, халықты әлеуметтік қорғау

тұрғын үй, зейнетақы заңнамасын, еңбекті қорғау туралы заңдарды және

кәсіподақтар өз мүшелеріне қатысты және анықталған бұзушылықтарды жою;

- қызметкерлердің өкілдерін, жұмыс орындарын,

өз қызметін баспасөзде және басқа да бұқаралық ақпарат құралдарында жария ету ақпарат.

8.9. Кәсіподақ комитеті кәсіподақтың әрбір мүшесіне кәсіподақ ұйымы арқылы оның мүдделерін қорғауға кепілдік береді.

9-бөлім.

Қорытынды ереже

- 9.1. Осы ұжымдық шарт екі күнтізбелік жыл мерзімге жасалды. Ол қол қойылған күнінен бастап күшіне енеді және бүкіл мерзім ішінде қолданылады. Осы мерзім өткеннен кейін ұжымдық шарт тараптар жаңасын жасасқанға, осы шартты өзгертіпегенге немесе толықтырғанға дейін қолданылады.
- 9.2. Тараптар ұжымдық шарттың қолданылу мерзімі ішінде оны жасасу үшін заңнамада белгіленген тәртіппен өзара келісім бойынша ғана өзгерістер мен толықтырулар жүргізіледі деген келісімге келді.
- Жиналысқа қатысушылардың көпшілік даусымен қабылданған кезде ұсынылған өзгерістер мен толықтырулар ұжымдық шартқа енгізіледі.
- 9.3. Ұжымдық келіссөздер барысында келіспеушіліктерді реттеу және ұжымдық шартты орындау үшін тараптар бітімгерлік рәсімдерді пайдаланады. Келіспеушіліктер хаттамасы жасалғаннан кейін үш күн ішінде тараптар консультациялар өткізеді, өз құрамынан келісу комиссиясын құрады.
- 9.4. Келіссөздерге тараптардың өкілдері ретінде қатысатын адамдар, сондай-ақ комиссия жұмысына қатысуға шақырылған мамандар келіссөздер кезінде кәсіпорынның есебінен орташа табысын сақтай отырып, негізгі жұмысынан босатылады.
- 9.5. Тараптар ұжымдық шартта көрсетілген олардың мүдделері ұжымдық шарт бойынша міндеттемелер болған жағдайда іске асырылуы мүмкін деген келісімге келді.
- 9.6. Тараптар ұжымдық шарттың қолданылу кезеңінде, «Жұмыс беруші» оның ережелерін орындаған жағдайда, қызметкерлер еңбек және әлеуметтік-экономикалық мәселелер бойынша жаңа талаптар қоймайды және «Жұмыс берушіге» қысым көрсету құралы ретінде жұмысты тоқтата тұруды (ереуілді) пайдаланбайды деп келісті. Бұл міндеттеме бұзылған жағдайда «Жұмыс беруші» оған қатысушыларға еңбек тәртібін бұзушылар үшін көзделген шараларды қолдануға құқылы. «Жұмыс беруші» қызметкерлер ұжымдық шарттың талаптарын сақтаған кезде локаутқа (жаппай жұмыстан шығаруға) жүгінбеуге міндеттенеді.
- 9.7. Тараптар ұжымдық шарттың мәтінін «Жұмыс беруші» оған қол қойылғаннан кейін үш күн ішінде қызметкерлердің назарына жеткізуі тиіс деп келісті. Кәсіподақ органы қызметкерлерге ұжымдық шарттың ережелерін түсіндіруге, олардың ұжымдық шартқа негізделген құқықтарын іске асыруға жәрдемдесуге міндеттенеді.

10-бөлім

ҰЖЫМДЫҚ ШАРТТЫ БҰЗҒАНЫ ЖӘНЕ ОРЫНДАМАҒАНЫ ҮШІН ЖАУАПКЕРШІЛІК

- 10.1. Ұжымдық шарт міндеттемелерінің бұзылуына немесе орындалмауына кінәлі адамдар Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген тәртіптік, материалдық жауапкершілікте болады.

11-бөлім.

Шарттың қолданылу мерзімі

- 11.1. Осы ұжымдық шарт тараптар қол қойған сәттен бастап күшіне енеді және екі жыл бойы қолданылады.
- 11.2. Осы шартқа № 1,2,3,4,5 қосымшалар осы шарттың ажырамас бөлігі болып табылады.
- 11.3. Осы ұжымдық шарт құжаттарының тізбесі:
№ 1 қосымша - Ішкі еңбек тәртібі қағидалары.

№ 2 қосымша - Жыл сайынғы ақылы демалысқа кәсіптер мен лауазымдардың тізбесі және олардың ҚР Еңбек кодексінде көзделген ең төменгі қосымша ұзақтығы.

№ 3 қосымша - Зиянды және ерекше зиянды еңбек жағдайлары үшін үстемеақы белгіленген лауазымдардың тізімі.

№ 4 қосымша - Лауазымдық жалақыға түзету коэффициентін белгілей отырып лауазымдар тізімі.

№ 5 қосымша - Материалдық жауапты лауазымдар мен кәсіптердің тізбесі.

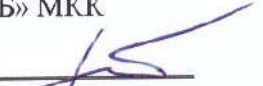
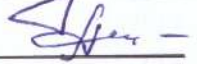
12. Ұжымдық шарттың орындалуын бақылау.

Ұжымдық шарттың орындалуын бақылауды ұжымдық шарттың орындалуын бақылауды жүзеге асыру және оны толықтыру мен өзгерту жөнінде ұсыныстар әзірлеу жөніндегі комиссия жүзеге асырады. Комиссия құрамына тепе-тең негізде Қостанай облысы әкімдігі Денсаулық сақтау басқармасының «ҚарасуРБ» МКК әкімшілігінің және Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 156 бабы 4 тармағы кәсіподақ комитетінің өкілдері кіреді.

Бастауыш кәсіподақ
ұйым

1. Евстафьева С.Ч. 
2. Хасенова Г.Б. 
3. Шайкин Г.Б. 

Әкімшіліктен комиссия
«ҚарасуРБ» МКК

1. Голубев В.В. 
2. Шмелёва Е.А. 
3. Прозоров Н.В. 

**КГП «Карасуская районная больница»» Управления здравоохранения
акимата Костанайской области**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2024-2027 гг.

Принят на собрании трудового коллектива

20 24 г

Главный врач КГП «Карасуская
районная больница»

В. Голубев

20 24 г



Представитель работников:

Председатель профкома

КГП «Карасуская
районная больница»

С.Евстафьева

20 24 г.



Настоящий Коллективный договор (далее по тексту Договор) заключен между администрацией коммунального государственного предприятия «Карасуская районная больница» Управления здравоохранения акимата Костанайской области в лице Главного врача Голубева Владимира Владимировича, действующего на основании Устава, справки о государственной регистрации юридического лица от 20 ноября 2019 года, именуемого в дальнейшем «Работодатель» и работниками в лице их представителя, председателя профсоюзного комитета Евстафьевой Светланы Чунтеновны с другой стороны (далее в тексте договора «Профсоюз»), вместе далее именуемые «Стороны», в целях обеспечения стабильной и эффективной деятельности предприятия, правового регулирования социально-экономических и трудовых отношений работников.

Раздел 1. Общие положения.

1.1 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года №414-V, Законом РК «О профессиональных союзах» от 27 июня 2014 года №211- V, Отраслевым соглашением между Министерством здравоохранения РК, РОО «Отраслевой профессиональный союз работников здравоохранения системы здравоохранения «SENIM» Общественным объединением «Казахстанский отраслевой профессиональный союз работников здравоохранения «AQNIET», Республиканским общественным объединением «Отраслевой профсоюз работников медицины и смежной с ней отраслей «QazMed» и Национальной палатой здравоохранения на 2023-2025 годы и другими актами, действующими на территории Республики Казахстан, Кодексом РК «О здоровье народа и системе здравоохранения» от 18.09. 2009 года № 193-IV, 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». Приказом МЗ РК от 22 ноября 2017 года № 857 «Об утверждении Правил организации и оплаты дежурств медицинских работников», другими действующими нормативными актами, и определяет взаимные обязательства работодателя и работников по

решению трудовых и социально-экономических вопросов трудового коллектива, а также по обеспечению прав и интересов собственника.

1.2 Коллективный договор вступает в законную силу с момента его подписания представителями от сторон и обязателен для выполнения сторонами.

1.3 В течение срока действия, утраты силы нормативных актов, коллективного договора по соглашению сторон в него могут вноситься изменения и дополнения. Порядок внесения изменений и дополнений следующий:

1) предложение о начале коллективных переговоров в письменной форме:
- инициатор работодатель – уведомление представителю работников (председателю профсоюза);

- инициатор трудовой коллектив – уведомление работодателю с приложением документа, подтверждающего общность инициативы, (протокол общего собрания с обязательным большинством голосов).

2) ответ в письменной форме от другой стороны в течение десяти дней с даты следующей за датой поступления уведомления, с созданием комиссии и указанием представителей состоящей из равного количества представителей сторон и их полномочий.

3) формулировка в письменной форме комиссией принятых изменений в коллективный договор и его подписание сторонами на согласованных условиях.

1.4 Работодатель и трудовой коллектив признают профсоюзный комитет представителем, имеющим право от имени трудового коллектива вести коллективные переговоры и после утверждения на собрании трудового коллектива подписать Коллективный договор.

1.5 Работодатель и профсоюзный комитет обязуются неукоснительно соблюдать условия данного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации, добиваясь взаимопонимания, все спорные вопросы решать по возможности только в рамках учреждения путем ведения переговоров и консультаций.

1.6 В случае возникновения разногласий между сторонами на любой стадии (при переговорах, заключении, исполнении коллективного договора, внесении изменений) они разрешаются путем переговоров либо совместной согласительной комиссией, которая создается на паритетных началах из равного числа представителей работодателя и работников.

1.7 Условия коллективного договора, в части социально-экономических гарантий, распространяются на всех вступивших в членство профсоюза работников учреждения.

1.8 Стороны признают настоящий договор основным документом социального партнерства, берут на себя ответственность за его выполнение, обязуются решать возникающие проблемы в духе делового сотрудничества.

1.9 В случае изменения структуры, состава органа управления организации коллективный договор остается в силе, а также сохраняет свое действие на период реорганизации, при смене собственника организации действие коллективного договора сохраняется в течение 3-х месяцев. При ликвидации организации, объявлении ее

банкротом коллективный договор прекращает действие с даты прекращения трудовых договоров со всеми работниками.

Раздел 2. Трудовые отношения.

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения оформляются заключением письменного трудового договора между Предприятием и каждым работником индивидуально в соответствии с действующим трудовым законодательством.

2.2. Трудовой договор заключается не менее чем в двух экземплярах и подписывается сторонами. По одному экземпляру трудового договора хранится у работника и администрации Предприятия. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается в письменной форме.

2.3. Работник вправе дополнительно заключать с Предприятием договоры о выполнении различных видов учебных, научных, экспертных и иных работ, в том числе по разработке и внедрению новых технологий обучения, вне рамок соответствующих программ и государственных образовательных стандартов

2.4. При изменении условий труда, в трудовой договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

Под «условиями труда» понимаются – условия оплаты, нормирования труда, выполнение трудовых обязанностей, режима рабочего времени и времени отдыха, порядок совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, условия безопасности и охраны труда, технические, производственно-бытовые условия, а также иные по согласованию сторон условия труда.

2.5. Внесение изменений и дополнений в трудовой договор, в том числе при переводе на другую работу, осуществляется сторонами трудового договора в письменной форме путём заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

2.6 Прием на работу оформляется актом работодателя, издаваемым на основании заключенного трудового договора в соответствии со статьей 34 Трудового Кодекса Республики Казахстан.

2.7 При приеме на работу Работник должен быть ознакомлен со своими должностными обязанностями, режимом труда и отдыха, правилами внутреннего трудового распорядка организации и оплатой труда, установленными для Работников льготами и настоящим Коллективным договором.

2.8 Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с Работниками производится в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

2.9 Работодатель представляет Профкому полную и достоверную информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, заключение коллективных договоров, а также контроля за их выполнением: численность работающих по категориям, фонде оплаты труда Работников, среднемесячной заработной платы Работников, структуре заработной платы, потерях рабочего времени, за исключением сведений составляющих государственную тайну.

2.10 Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с Работниками, являющимися членами профсоюза в случаях сокращения численности или штата

работников, несоответствия Работника занимаемой должности, отказа работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда производится с учетом мотивированного мнения Профкома следующим образом: совместным актом Работодателя и Профкома формируется комиссия из равного количества представителей, которая, заслушав мотивированное мнение Профкома, принимает окончательное решение.

2.11 В случае отказа работника – члена профсоюза от продолжения работы в связи с изменением условий труда Работодатель предлагает Работнику другую равноценную работу, соответствующую его психофизическим возможностям и квалификации.

Раздел 3. Обязательства сторон.

3.1. Работники обязуется:

- 1) Соблюдать Конституцию и законодательство Республики Казахстан;
- 2) Добросовестно и качественно выполнять возложенные на него трудовые обязанности в соответствии с должностными инструкциями;
- 3) Соблюдать требования законодательства Республики Казахстан, условия настоящего Договора и Трудового кодекса РК, выполнять требования и акты Работодателя;
- 4) Неукоснительно соблюдать нормы поведения и правила внутреннего трудового распорядка; (приложение №1)
- 5) Содержать помещение и рабочее место в порядке, выполнять правила техники безопасности и охране труда, пожарной безопасности и производственной санитарии на рабочем месте;
- 6) Не допускать в процессе работы нанесения имущественного вреда работодателю;
- 7) Бережно относиться к имуществу учреждения, в том числе находящемуся в его пользовании оборудованию и оргтехнике, обеспечивать сохранность вверенной ему документации, нести материальную ответственность, согласно перечню материально-ответственных лиц, за причиненный ущерб в соответствии с законодательством;
- 8) Возмещать работодателю причинный вред в пределах, установленных трудовым Кодексом республики Казахстан.
- 9) Не разглашать сведений, составляющих государственные секреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;
- 10) Принимать меры для добровольного урегулирования трудовых споров через согласительные комиссии;
- 11) Сообщать о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранность имущества Работодателя и работников.

Работники исполняют иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РК.

3.2. Работодатель обязуется:

- 1) Соблюдать требования трудового законодательства Республики Казахстан, соглашений, коллективного, трудового договоров, изданных им актов;
- 2) При приеме на работу заключать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных трудовым Кодексом Республики Казахстан;
- 3) Предоставить Работнику работу, обусловленную трудовым договором и условия, необходимые для безопасного и эффективного труда, оборудовать его рабочее место в соответствии с правилами охраны труда и техники безопасности.
- 4) Своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату и иные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя.
- 5) Предоставлять работнику ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск;
- 6) Осуществлять внутренний контроль по безопасности и охране труда;
- 7) Осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- 8) Страховать гражданско-правовую ответственность за причинение вреда жизни и здоровью работника при исполнении последним трудовых обязанностей;
- 9) Рассматривать предложения представителей работников, вести коллективные переговоры, заключать коллективный договор;
- 10) Обеспечить работникам условия труда в соответствии с трудовым законодательством, трудовым, коллективным договорами;
- 11) Предупреждать работника о вредных (особо вредных) и (или) опасных условиях труда и возможности профессионального заболевания;
- 12) Принимать меры по предотвращению рисков на рабочих местах и в технологических процессах, проводить профилактические работы с учетом производственного и научно-технического прогресса;
- 13) Вести точный учет рабочего времени, в том числе сверхурочных работ, во вредных (особо вредных), опасных условиях труда, на тяжелых работах, выполняемых каждым работником;
- 14) Обеспечивать работникам профессиональную подготовку, переподготовку и повышение их квалификации в соответствии с трудовым кодексом РК;
- 15) Соблюдать трудовые и социальные права Работников, предусмотренные законодательством Республики Казахстан и настоящим Договором;

16) Возмещать вред, причиненный жизни и здоровью работника, в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

14) Только при наличии письменных заявления от работников работодатель ежемесячно перечислять на счет Филиала членские профсоюзные взносы в размере 1 % из заработной платы членов профсоюза.

16) Издавать акты Работодателя только по согласованию с Профкомом по следующим вопросам:

- изменения условий труда;
- сокращения численности Работников и введения режима неполного рабочего времени;
- отмены режима неполного рабочего времени, который может повлечь сокращение численности или штата работников;
- расторжения трудового договора с Работниками, являющимися членами Профсоюза в случаях сокращения численности, или штата работников, несоответствия Работника занимаемой должности, отказа Работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда;
- правил внутреннего трудового распорядка;
- порядка дежурства в праздничные и выходные дни;
- продолжительности рабочей смены, графика сменности;
- работы в выходные дни;
- графики отпусков.

17) Принимать меры по урегулированию трудовых споров через согласительные комиссии с равным участием представителей Сторон;

18) Соблюдать условия коллективного Договора.

19) Выполнять предписания государственных инспекторов труда;

Работодатель исполняет иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РК.

3.3. Профком обязуется:

1) способствовать социально-экономическому развитию учреждения. Оказывать содействие в повышении уровня ответственности работников за эффективность и качество труда, соблюдении правил внутреннего трудового распорядка, укреплении трудовой дисциплины, норм охраны и безопасности труда, повышении квалификации кадров, осуществлении основных направлений стратегии социально-экономического развития учреждения.

- 2) принимать меры по предупреждению конфликтов в учреждении и решению трудовых споров в досудебном порядке;
- 3) оказывать Работникам – членам профсоюза бесплатные юридические консультации и представлять их интересы при необходимости в судебных инстанциях.
- 4) при условии выполнения настоящего Коллективного договора не допускать проведения забастовок, как крайние меры разрешения конфликтных ситуаций.

3.4. Профком имеет право:

- 1) Осуществлять контроль за соблюдением Трудового Кодекса Республики Казахстан и условий настоящего Договора;
- 2) Пользоваться иными правами, предусмотренными законодательством Республики Казахстан и настоящим Договором.

3.5 Работодатель имеет право:

- 1) На свободу выбора при приеме на работу;
- 2) Принимать и увольнять работников в соответствии с законодательством и условиями трудовых договоров, вносить изменения и дополнения;
- 3) Требовать от работника добросовестного и неукоснительного выполнения трудовых обязанностей;
- 4) Издавать в пределах своих полномочий акты работодателя, регулирующие коллективные и индивидуальные трудовые отношения с работниками, в пределах полномочий, предусмотренных законодательством при соблюдении прав и гарантий Работников, предусмотренных настоящим Договором;
- 5) Поощрять работника за добросовестное выполнение трудовых обязанностей в труде:
 - объявлением благодарности;
 - премией при наличии фонда экономии денежных средств.
- 6) За совершение работником дисциплинарного проступка работодатель в праве применять следующие виды дисциплинарных взысканий:
 - 1) замечание; 2) выговор; 3) строгий выговор; 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случаях, установленных Трудовым кодексом Республики Казахстан.
- 7) Устанавливать работнику испытательный срок;
- 8) Испытательный срок включается в трудовой стаж работника и не может превышать три месяца. Для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей испытательный срок может быть увеличен до шести месяцев. В испытательный срок не засчитывается период, когда работник фактически отсутствовал на работе.

9) На возмещение вреда, нанесенного работником при исполнении им трудовых обязанностей;

10) Привлекать с согласия работника по письменному распоряжению работодателя в выходные и праздничные дни для выполнения неотложных и заранее непредвиденных работ.

11) Осуществлять другие меры по организации и управлению трудовыми отношениями, предусмотренные и не противоречащие законодательству Республики Казахстан и настоящему договору.

3.6 Работник имеет право:

1) На осуществление трудовой деятельности с учетом соблюдения всех предусмотренных законодательством Республики Казахстан и настоящим Договором прав и гарантий;

2) На заключение, расторжение трудового договора в порядке^а и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Казахстан;

3) На рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда;

4) На равную оплату труда за равный труд без какой-либо дискриминации;

5) На оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск, в том числе отпуск без сохранения заработной платы;

6) На социальные гарантии и компенсационные выплаты;

7) На получение объективной информации по исполнению условий настоящего Договора;

8) На пользование социальными гарантиями и льготами, установленными настоящим Договором и законодательством Республики Казахстан;

9) Участвовать в разработке и знакомиться с коллективным договором, знакомиться с актами работодателя;

10) На отказ от выполнения работы при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с письменным извещением об этом непосредственного руководителя или работодателя;

11) На образование и профессиональную подготовку, необходимые для безопасного исполнения трудовых обязанностей, в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

12) На сохранение средней заработной платы, на время приостановки работы организации из-за несоответствия требованиям по безопасности и охране труда;

13) На обжалование неправомерных действий работодателя в области безопасности и охраны труда.

Раздел 4. Режим труда, оплата и время отдыха

4.1. Режим труда и отдыха работников определяется в соответствии с законодательством Республики Казахстан и Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Установить следующий режим работы организации: Медицинский персонал поликлиники – пятидневная рабочая неделя с учетом баланса рабочего времени, с началом рабочего дня (смены) в 40 часов; Медицинский персонал стационара – шестидневная рабочая неделя с учётом баланса рабочего времени согласно графикам сменности; Администрация (главный врач, его заместители, работники бухгалтерии, ОК и др.) – пятидневная рабочая неделя с учетом баланса рабочего времени в месяц для данной категории работающих, с началом рабочего дня в 40 часов; Для работников с вредными условиями труда применяется сокращенная рабочая неделя продолжительностью 36 часов

4.3. При сменной работе рабочее время и время отдыха устанавливаются в соответствии с графиками сменности. При суммированном учете баланс рабочего времени должен быть отрегулирован в течение года. В случае рабочей недели по скользящему графику время работы в понедельник – пятницу и в субботу устанавливается Правилами внутреннего распорядка. При суммированном учете рабочего времени баланс рабочего времени должен быть отрегулирован в течение года.

4.4. Продолжительность перерыва для питания и отдыха в течение ежедневной работы (смены), устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка. На работах, где невозможно отлучиться с рабочего места, обеспечивается возможность для приема пищи на рабочем месте и другие необходимые условия.

4.5. Графики сменности работ и работы в субботу при скользящем графике работы, дежурств или особых условий работы согласовываются с работником не позже, чем за десять календарных дней до введения их в действие.

4.6. Сверхурочной считается работа сверх продолжительности рабочего дня (смены), установленной Правилами внутреннего трудового распорядка. В случае дефицита кадров переработку рабочих часов производить в полном объеме.

4.7. Сверхурочные работы не должны превышать в течение одного календарного дня для каждого работника: на работах с нормальными условиями труда – двух часов; на работах с вредными и опасными условиями труда – одного часа.

4.8. Не привлекаются к сверхурочным работам: беременные женщины и работники, не достигшие восемнадцатилетнего возраста.

4.9. Привлечение работника к работе в выходные и праздничные дни допускается только с письменного согласия работника, за исключением следующих случаев:

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.

5) Время перерыва для отдыха и приема пищи не включается в рабочее время.

Время начала работы - 09-00 часов

Время окончания работы - 18-00 часов

Перерыв для отдыха и приема пищи - с 13-00 до 14-00 часов

Участковые врачи, медицинские сестры

В другое время обеденный перерыв использовать не разрешается.

4.10. Для работников работающим в смене по скользящему графику, продолжительность ежедневной работы, выходные дни и перерыв для приема пищи, устанавливаются актами работодателя, согласно графику сменности.

4.11. Для инвалидов первой и второй групп сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

4.12. Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха работника между окончанием работы и ее началом на следующий день (рабочую смену) не может быть менее двенадцати часов.

4.13. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва для отдыха и приема пищи, дополнительные перерывы для кормления ребенка в соответствии с трудовым законодательством.

4.14. Работники, находящиеся в командировке, пользуются выходными днями в соответствии с трудовым распорядком работодателя, к которому он направлен.

4.15. По соглашению между работниками и работодателем может, установлен режим работы с неполным рабочим днем с оплатой пропорционально отработанному времени, при этом работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений в продолжительности ежегодного отпуска и других трудовых и социальных прав.

4.16. Привлечение к сверхурочным работам работников (сверхустановленной продолжительности времени) допускается только с согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных трудовым кодексом Республики Казахстан.

К сверхурочным работам не допускаются:

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

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника в течение суток два часа, а на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда — один час.

Привлечение работника к сверхурочным работам без согласия допускается в следующих случаях:

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.

Работа в выходные и праздничные дни по инициативе работодателя допускается с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Казахстан.

Работа в выходные и праздничные дни по инициативе работника допускается на основании разрешения Работодателя.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляются с письменного согласия работника по письменному распоряжению руководителя. Работа в праздничные и выходные дни компенсируется в соответствии со ст.109 Трудового кодекса Республики Казахстан.

Привлечение к работе в выходные и праздничные дни без согласия работника допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения чрезвычайных ситуаций, стихийного бедствия или производственной аварии либо немедленного устранения их последствий;

2) для предотвращения и расследования несчастных случаев, гибели или порчи имущества;

3) для выполнения неотложных, заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или его отдельных подразделений.

Работы, на которых запрещается применение труда женщин:

Запрещается применение труда женщин на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда.

Запрещаются подъем и перемещение вручную женщинами тяжестей, превышающих уполномоченным установленные для них предельные нормы.

Работодатель не вправе привлекать беременных женщин к работе в ночное время, работе в выходные и праздничные дни, сверхурочной работе, направлять их в командировку, а также отзывать их из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска.

Работодатель не вправе привлекать к работе в ночное время, сверхурочной работе, а также направлять их в командировку и на работу, выполняемую вахтовым методом, без письменного согласия:

1) женщин, имеющих детей в возрасте до семи лет, и других, воспитывающих детей-инвалидов в возрасте до семи лет без матери;

2) работников, осуществляющих уход за больными членами семьи либо воспитывающих детей-инвалидов до шестнадцати лет. Женщинам предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью семьдесят календарных дней до родов и пятьдесят шесть (в случае осложненных родов или рождения двух или более детей — семьдесят) календарных дней, если иное не установлено законами Республики Казахстан. Исчисление отпусков производится суммарно, и отпуск предоставляется женщине полностью независимо от числа дней фактически использованных дней до родов и продолжительностью работы у работодателя.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы работнику по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет:

- по выбору родителей — матери либо отцу ребенку;
- родителю — одному воспитывающему ребенка;
- бабушке, дедушке, другому родственнику или опекуну, фактически воспитывающему ребенка;
- работнику, усыновившему (удочерившему) новорожденного ребенка (детей).

За время отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста за работником сохраняется место работы (должность). Время отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста засчитывается в общий стаж по специальности, если иное не предусмотрено законами Республики Казахстан.

Ограничение расторжения трудового договора по инициативе работодателя:

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, женщинами, имеющих 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, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Республики Казахстан (ст.54 Трудового кодекса РК).

В период временной нетрудоспособности и пребывания работника в отпуске, за исключением случаев, предусмотренных подпунктами 1),18,20 и 23 пункта 1 подпунктом 1-1 статьи 52 действующего трудового законодательства.

4.1. Время отдыха:

Основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск всем работникам организации предоставляется продолжительностью 24 календарных дня, с выплатой пособия для оздоровления в размере 100 (Сто) процентов от должностного оклада работника, если большее количество дней не предусмотрено трудовым, коллективным договорами и актами работодателя. Пособие для оздоровления выплачивается работникам один раз в календарном году.

Дополнительные оплачиваемые ежегодные отпуска предоставляются работникам, в соответствии с Приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1053. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 31 декабря 2015 года № 12731 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей, перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и повышенный размер оплаты труда, а также правил их предоставления» (Приложение № 2,3)

3. Всем работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска согласно утверждённому графику отпусков.

4. Оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска работникам за первый и последующие годы работы по соглашению сторон предоставляются в любое время года, но согласно утвержденному графику отпусков.

В случае не проведения работодателем аттестации производственных объектов по условиям труда, а также по рабочим местам, которые не подлежат аттестации, дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются в полном объеме согласно списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

Дополнительный отпуск предоставляется одновременно с основным и в полном объеме.

5. По соглашению сторон трудового договора на основании заявления работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Продолжительность данного отпуска определяется взаимным согласием сторон.

6. Предоставление, перенесение, продление отпуска либо отзыв из отпуска, разделение отпуска на части (не более 2-х) оформляется актом работодателя. При этом одна из частей

оплачиваемого ежегодного трудового отпуска должна быть не менее двух календарных недель продолжительности отпуска, предусмотренного в трудовом договоре работника.

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

8. Рабочий год составляет двенадцать календарных месяцев, исчисленных с первого дня работы работника.

9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, работнику, по его заявлению, может быть предоставлен кратковременный отпуск без сохранения заработной платы.

10. Оплата трудового отпуска производится не позднее, чем за три календарных дня до его начала.

11. Работникам предоставляются следующие виды социальных отпусков:

1) отпуск без сохранения заработной платы;

2) отпуск в связи с рождением ребенка (детей), усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей).

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

4) учебный отпуск (без сохранения заработной платы).

4.2. Отпуск без сохранения заработной платы

1. На основании письменного заявления работника по соглашению сторон работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению между работником и работодателем.

2. На основании письменного заявления работника работодатель обязан предоставить до пяти календарных дней при:

1) регистрации брака;

2) рождении ребенка;

3) смерти близких родственников (родителей, супругов, братьев, сестер, детей).

На основании письменного заявления работника работодатель предоставляет 3 рабочих дня, с сохранением заработной платы в случаях, указанных в п.2 п 4.2.

4.3. Учебный отпуск

1. Работникам, обучающимся в организациях образования, предоставляются учебные отпуска для подготовки и сдачи зачетов и экзаменов, выполнения лабораторных работ,

подготовки и защиты дипломной работы (проекта), для прохождения программ подготовки военно-обученного резерва, заработная плата не сохраняется.

2. На период учебного отпуска по специальности идентично занимаемой должности заработная плата сохраняться, не будет в соответствии с коллективным договором, договором обучения.

4.4. Оплата труда:

В соответствии с Законом Республики Казахстан от 2 декабря 2020 года «О республиканском бюджете на 2023-2025 годы», постановлением Правительства Республики Казахстан от 10 декабря 2020 года №840 «О реализации Закона Республики Казахстан «О республиканском бюджете на 2021-2023 годы» обеспечить выплату заработной платы работникам субъектов здравоохранения, финансируемых в рамках ГОБМП и в системе ОСМС, с применением поправочных коэффициентов к должностным окладам, установленным согласно постановлению 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), приказом Министра здравоохранения Республики Казахстан от 30 ноября 2020 года №ҚРДСМ-213/2020 «Об утверждении типовой системы оплаты труда работников государственных предприятий на праве хозяйственного ведения в области здравоохранения» для следующих категорий:

С 01.01.2024 года должностные оклады медицинских работников, в том числе медицинским работникам с истекшим сроком действия свидетельств о присвоении квалификационных категорий исчисляются с учетом ранее присвоенных квалификационных категорий (высшая, первая, вторая) выданных специалистам после 2015 года

- специалистам высшего уровня квалификации с высшим медицинским образованием (врачи всех специальностей, заведующие отделениями) с установлением поправочного коэффициента к должностным окладам в размере 3,42;

- специалистам высшего и среднего уровня квалификации с техническим и профессиональным послесредним, высшим медицинским и фармацевтическим образованием с установлением поправочного коэффициента к должностным окладам в размере 2,34

- немедицинские работники – 1.45

- санитаркам (включая сестер – хозяек) – 1,15. (Приложение №2)

Согласно Приказа министра здравоохранения Республики Казахстан от 30 ноября 2020 года ҚРДСМ-213/2020 «Об утверждении типовой системы оплаты труда работников государственных предприятий на праве хозяйственного ведения в области здравоохранения» а так же статьи 138 закона РК «О государственном имуществе» руководитель устанавливает следующие поправочные коэффициенты для сотрудников:

- административно-хозяйственный персонал: юрист-1.45; инспектор отдела кадров-1.149; бухгалтер расчетчик-1.45; бухгалтер по государственному закупу-1.012; бухгалтер по финансовому учету-1.079; экономист-1.589

При начислении заработной платы указанным категориям работников в соответствии со статьями 106, 109 и 110 Трудового Кодекса Республики Казахстан применить вышеуказанные коэффициенты (приложение № 4)

3. Заработная плата выплачивается в денежной форме в национальной валюте Республики Казахстан не реже одного раза в месяц. Дата выплаты заработной платы не позднее 10 числа каждого следующего месяца (ст.113 Трудового кодекса РК).
4. Должностные оклады работников не могут быть ниже установленного законодательством Республики Казахстан минимального размера заработной платы.
5. Администрация Предприятия имеет право принимать на временную работу работников, перечень которых отсутствует в штатном расписании Предприятия с оплатой за выполненные работы с платных медицинских услуг, либо за счет дохода, образующегося на начало года, но в рамках 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 учетом последних актуальных изменений и дополнений вступивших в силу.
6. Оказывать материальную помощь в связи со смертью работника и его близких родственников. Близкими родственниками в данном конкретном случае считать только - родителей и детей работников. Материальная помощь, указанная в настоящем пункте предоставляется профсоюзным комитетом и не распространяется на работников, которые заключили с Предприятием трудовой договор о совместительстве и соответственно не являются основными работниками Предприятия, если совместители являться профсоюзными членами, то они имеют право на помощь от профсоюза.
7. Система оплаты труда должна обеспечить долю основной заработной платы (относительно постоянной части заработной платы) не менее 75 % в среднемесячной заработной плате работников без учета единовременных, стимулирующих выплат.
8. Работникам ежемесячно выдаются расчетные листки, отражающие составные части заработной платы, размеры и основания удержаний, в том, числе сведения об удержанных и перечисленных обязательных пенсионных взносах, а также об общей сумме денежных средств, подлежащих выплате
9. Исчисление средней заработной платы, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе производится за фактически отработанное время из расчета среднего дневного (часового) заработка за соответствующий период с учетом установленных доплат и надбавок, премий и других стимулирующих выплат, носящих постоянный характер, предусмотренных системой оплаты труда ст.114 Трудового кодекса РК.
10. Работнику устанавливается, в соответствии со штатным расписанием, должностной оклад путем умножения соответствующих коэффициентов, утвержденных для исчисления

должностных окладов (ставок) в зависимости от отнесения занимаемых должностей к группам категорий должностей и стажа работы по специальности, от присвоенных квалификационных разрядов, согласно Постановления Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года № 1193.

11. Выплата премий, надбавок, доплат и оказание материальной помощи осуществляется за счет экономии средств, предусмотренных на содержание учреждения по плану финансирования.

Премированию подлежат все работники Предприятия, за исключением совместителей, работников находящихся на испытательном сроке, имеющих дисциплинарные взыскания.

12. Премии устанавливаются руководителем предприятия в пределах выделенного бюджета на текущий период, за счет экономии денежных средств. Премии не включаются при начислении отпускных, командировочных, донорских, нахождение работника на специализации, временной нетрудоспособности и компенсаций при увольнении.

Работникам, имеющим упущения в работе в учетный период, имеющим непогашенные дисциплинарные взыскания, премия не начисляется. Обоснование указывается в приказе о премировании, а исчисления на его заработную плату, сумма резервируется для последующего распределения и может быть использована для увеличения премии особо отличившихся работникам в учетном периоде.

13. Обязательные отчисления работникам 10% из заработной платы в накопительный пенсионный фонд производится путем начисления на месячную тарифную ставку и должностной оклад.

14. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается в порядке, установленном гражданским законодательством Республики Казахстан.

15. Работник может быть отозван из трудового отпуска работодателем в случае производственной необходимости только с письменного согласия работника п.1 ст.95 ТК РК. Неиспользованная в связи с этим часть трудового отпуска, по договоренности между сторонами, предоставляется в течение текущего рабочего года или присоединяется к трудовому отпуску за следующий рабочий год п.2 ст.95 Трудового кодекса РК.

16. Оплата работы в праздничные и выходные дни производится не ниже чем в полуторном размере, исходя из дневной (часовой) ставки работника (ст.109 Трудового кодекса РК).

17. Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой или такой же должности либо обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата в размере 25% либо 50 % от должностного оклада (ст.111 Трудового кодекса РК). Приложения №7, №19 к постановлению Правительства Республики Казахстан от 29 декабря 2007 года.

18. Дополнительная заработная плата включает различные виды доплат, надбавок и компенсаций за дифференцированные условия труда и квалификацию работника,

установленных Постановлением Правительства Республики Казахстан № 1193 от 31 декабря 2015 года «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содействующих за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий». К ней относятся:

1. Доплата работникам, занятым на тяжелых (особо тяжелых) физических работах и работах с вредными «особо вредными» и опасными (особо опасными) условиями труда
2. Надбавки за совмещение профессий и выполнении дополнительных обязанностей
3. Доплата за работу в вечернюю и ночные смены
4. Персональные надбавки за квалификацию
5. Доплаты за ненормируемый рабочий день
6. Оплата сверхурочных часов, работы в выходные и праздничные дни
7. Доплата за оказание медицинской помощи в условиях территориального участка
8. Доплата за психоэмоциональные и физические нагрузки
9. Другие индивидуальные стимулирующие выплаты
10. Выплата подъемных в размере двух окладов.

4.5. Результат испытания при приеме на работу

1. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не прошедшим испытание.
2. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа.
3. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается прошедшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.
4. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме не менее чем за 1 месяц.

4.6. Ответственность сторон

1. Работодатель и коллектив работников несут ответственность за исполнение принятых на себя обязательств по настоящему договору.
2. Работодатель и профком не реже одного раза в год отчитываются перед коллективом работников о выполнении условий коллективного договора.
3. Предусматривается ответственность работника за нарушение требований по охране труда.
4. Полная материальная ответственность Работников за причинение вреда Работодателю наступает в соответствии с законодательством Республики Казахстан в порядке, определяемом актами Работодателя.

Перечень категорий Работников, с которыми заключается письменный договор о полной материальной ответственности указан в (Приложении № 5) к настоящему Договору.

Раздел 5.

Мероприятия по охране труда

5.1. Условия безопасности труда на рабочем месте должны соответствовать требованиям государственных стандартов, правил по безопасности и охране труда.

5.2. Мероприятия по предупреждению несчастных случаев:

- строго соблюдать требования инструкций по безопасности и охране труда, постоянно следить за исправностью различных приспособлений и инструментов и при необходимости приводить их в соответствие требованиями правил безопасности;
- следить за подготовкой, обучением, аттестацией и повышением квалификации работников по безопасности и охране труда;
- обеспечить защиту рабочих мест от воздействия вредных и опасных производственных факторов, которые могут привести к производственным травмам и профзаболеваниям;
- создать работникам необходимые санитарно-гигиенические условия, обеспечить средствами профилактической обработки, моющими и дезинфицирующими средствами и медицинскими аптечками;
- приобрести литературу, плакаты и наглядную агитацию по безопасности и охране труда.

Раздел 6.

Социальные гарантии, льготы

6.1. Для улучшения материальной заинтересованности работников в повышении эффективности производства и качества работы вести систему планирования, вознаграждения по итогам работы за год и другие формы материального поощрения за счет экономии фонда заработной платы.

6.2. Обеспечивать своевременную и полную выплату работникам учреждения всех видов государственных социальных пособий и компенсаций, предусмотренные законодательством РК.

6.3. Обеспечивать своевременное и в полном объеме финансирование мероприятий, предусмотренных программами социального развития коллектива.

6.4. На время выполнения государственных и общественных обязанностей работникам гарантируется сохранение работы и средней заработной платы.

6.5. На членов профсоюза распространяются следующие социальные льготы и гарантии:

- выплата оздоровительных в размере не менее одного должностного оклада.
 - на оздоровление (санаторно-курортное лечение)
 - При наличии средств из профсоюзных взносов использовать на поощрения на мероприятия в праздничные дни 8 Марта, профессиональный праздник День медицинского работника и на новогодние мероприятия, а так же на мероприятия спортивного характера.
- 6.6. При достижении юбилейной даты 30, 40, 50, 60 лет, а также пенсионного возраста сотрудникам являющимся членами профсоюза производится выплата в размере 2 МРП.
- 6.7. На основании письменного заявления работника Профсоюзный комитет оказывает материальную помощь в размере 2 МРП в случае рождения ребенка у сотрудницы или сотрудника и в размере 5 МРП в случае смерти близких родственников (родителей, супругов, братьев, сестер, детей).

7 раздел

ГАРАНТИИ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗНАНИЙ И НАВЫКОВ

- 7.1 Работодатель оказывает содействие работникам по повышению квалификации, предоставляет им возможность проходить обучение на циклах усовершенствования профессионального мастерства, специализациях с отрывом и без отрыва от производства.
- 7.2 Работодатель организует постоянно-действующие семинары по повышению профессионального уровня для средних и младших медицинских работников.
- 7.3. Работодатель направляет специалистов на курсы усовершенствования в плановом порядке (1 раз в 5 лет)
- 7.4. По мере роста квалификации специалистов, рабочих и служащих, добросовестного выполнения ими своих трудовых обязанностей, администрация с учетом мнения трудового коллектива обязуется оказывать им содействие в прохождении аттестации на подтверждение категории, обеспечить в пределах штатного расписания продвижения по службе, повышать тарифные размеры и уровень оплаты труда.
- 7.5. При направлении работодателем работников на повышение квалификации, обучение и повышение профессионального уровня, стороны руководствуются внутренними нормативными документами, действующими в предприятии, а также договором обучения, заключаемым между работодателем и обучаемым работником (при этом срок отработки зависит от размера суммы договора).

Раздел 8.

Условия работы профсоюзной организации

- 8.1. Работодатель признает профсоюзную организацию и профсоюзный комитет как орган, выражающий интересы и защищающий права трудового коллектива в профессионально-трудовых и социально-экономических вопросах. Признает право профсоюза на участие в деятельности предприятия и принятии решений на получение любой информации о деятельности предприятия.
- 8.2. Обязуется не применять дискриминационных мер к профсоюзным активистам и членам профсоюза за исключением случаев, предусмотренных законодательством Республики Казахстан.
- 8.3. Работодатель сохраняет среднемесячную заработную плату работникам, занимающимся общественной работой в пределах основного рабочего времени.
- 8.4. Работодатель обязан предоставлять возможность членам профсоюзного актива проходить обучение по профсоюзной линии, принимать участие в съездах, конференциях, созываемых профсоюзами, в работе их пленумов и президиумов с сохранением заработной платы по основному месту работы.
- 8.5. Работодатель обязан предоставлять профкому в бесплатное пользование помещение, необходимое для его деятельности.
- 8.6. Работодатель производит удержание и перечисление по безналичному расчёту членских профсоюзных взносов через бухгалтерию с согласия членов профсоюза (письменное заявление) по решению общего профсоюзного собрания.
- 8.7. Профком имеет право:
- на осуществление общественного контроля, в пределах предоставленных законодательством прав на соблюдение трудового, жилищного, пенсионного законодательства, законов об охране труда и профсоюзах в отношении своих членов и устранение выявленных нарушений;
 - на посещение в лице представителей, рабочих мест работников, освещение своей деятельности в печати и других средствах массовой информации.
- 8.9. Профком гарантирует каждому члену профсоюза защиту его интересов через профсоюзную организацию.

Раздел 9.

Заключительное положение

- 9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на два календарных года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого

срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

9.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия, производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством для его заключения.

При принятии большинством голосов участников собрания, предложенные изменения и дополнения вносятся в коллективный договор.

9.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава согласительную комиссию.

9.4. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссии, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет предприятия.

9.5. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательств по коллективному договору.

9.6. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения «Работодателем» его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на «Работодателя» приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства, «Работодатель» вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины. «Работодатель» обязуется, при соблюдении работниками условий коллективного договора, не прибегать к локаутам (массовым увольнениям).

9.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора, должен быть доведен «Работодателем» до сведения работников в течение трех дней после его подписания. Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

Раздел 10

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ И НЕВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств коллективного договора несут дисциплинарную, материальную ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Республики Казахстан.

Раздел 11.

Срок действия договора

11.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует в течении двух лет.

11.2. Приложения № 1,2,3,4,5 к настоящему договору являются неотъемлемой частью настоящего договора.

11.3. Перечень документов настоящего коллективного договора:

Приложение № 1 - Правила внутреннего трудового распорядка.

Приложение № 2 - Перечень профессий и должностей на ежегодный оплачиваемый отпуск и их минимальная дополнительная продолжительность, предусмотренный Трудовым кодексом РК.

Приложение № 3 - Список должностей, которым установлена надбавка за вредные и особо вредные условия труда.

Приложение № 4 – Список должностей с установлением поправочного коэффициента к должностным окладам.

Приложение № 5 – Перечень материально-ответственных должностей и профессий.

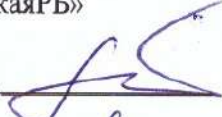
12. Контроль за исполнением коллективного договора.

Контроль за исполнением коллективного договора осуществляет комиссия по осуществлению контроля за выполнением коллективного договора и разработке предложений по его дополнению и изменению. В состав комиссии входят на паритетной основе представители администрации КГП «КарасускаяРБ» Управления здравоохранения акимата Костанайской области и профсоюзного комитета п.4 ст.156 Трудового кодекса Республики Казахстан

Комиссия от первичной профсоюзной организации

1. Евстафьева С.Ч. 
2. Хасенова Г.Б. 
3. Шайкин Г.Б. 

Комиссия от Администрации КГП «КарасускаяРБ»

1. Голубев В.В. 
2. Шмелёва Е.А. 
3. Прозоров Н.В. 

Пронумеровано

на 42 (сорока два) листах

КТП «Карасуская районная больница» Управления
здравоохранения акимата Костанайской области
Главный врач _____ В.В. Голубев



№1 қосымша келісім
«Қарасуская РБ» МКҚК ұжымдық шартына
Қостанай облысы әкімдігінің еңбек инспекциясы жөніндегі басқармасында
тіркелген 2024-2027 жж.
2024 жылғы 02 шілде № 748

Дополнительное соглашение №1
к Коллективному договору КГП «Карасуская РБ»
на 2024-2027 гг., зарегистрированному в Управлении по инспекции труда
акимата Костанайской области
№ 748 от 02 июля 2024 года

Қазақстан Республикасы Еңбек және
халықты әлеуметтік қорғау министрлігі
Мемлекеттік еңбек инспекциясы
жөніндегі комитетінің Қостанай облысы
бойынша департаментте

20 25 ж. « 16 » 10

№ 282 тіркелген

И.о. Главного врача
КГП «Карасуская РБ»
Мезенцева И.А.



Председатель профкома
КГП «Карасуская РБ»
Дошанова А.Е.

1. Настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору заключено в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан между работодателем, КГП «Карасуская РБ», в лице и.о. главного врача Мезенцевой И.А. и работниками, в лице Председателя профсоюзного комитета Дошановой А.Е., именуемыми в дальнейшем «стороны», в целях обеспечения социальных и трудовых прав работников, создания благоприятных условий деятельности предприятия.

В связи с подписанием Отраслевого соглашения между Министерством здравоохранения Республики Казахстан, Республиканским общественным объединением «Отраслевой профессиональный союз работников системы здравоохранения «SENIM», Общественным объединением «Казахстанский отраслевой профессиональный союз работников здравоохранения «AQNIET», Республиканским Общественным объединением «Отраслевой профсоюз работников медицины и смежной с ней отраслей «QazMed» и Национальной палатой здравоохранения на 2023-2025 годы заключили настоящее дополнительное соглашение № 1 о нижеследующем:

в Коллективный договор КГП «Карасуская РБ» УЗаКО 2024-2027 года., зарегистрированного в Управлении по инспекции труда акимата Костанайской области № 748 от 02.07.2024 года добавить изменения в следующей редакции:

Раздел 4.4 «Оплата труда» п.18 дополнить подпунктом 11 со следующим содержанием:

«Не зависимо от форм собственности в медицинских организациях оплата дежурств медицинских работников производится в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Республики Казахстан от 22 ноября 2017 года № 857 «Об утверждении Правил организации и оплаты дежурств медицинских работников»

Также работодателями могут устанавливаться дежурства на дому врачам - за нахождения в режиме ожидания и постоянной готовности к выезду места назначения. За каждый час данного дежурства оплата проводится не менее 25% от часовой ставки самого работника. В случае выезда данных работников к месту назначения оплата производится за каждый час работы в повышенном размере но не ниже чем в двойном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника

2. Остальные условия Коллективного договора от 02.07.2024г года № 748, не затронутые настоящим дополнительным соглашением №1, остаются неизменными и Стороны подтверждают по ним свои обязательства.

3. Настоящее дополнительное соглашение №1 составлено в трех экземплярах на государственном и русском языках, имеющих одинаковую юридическую силу.

4. Настоящее дополнительное соглашение №1 является неотъемлемой частью Коллективного договора, вступает в силу со дня его подписания сторонами и действуют в течение срока действия коллективного договора.

5. Настоящее дополнительное соглашение №1 подлежит регистрации в уполномоченном органе.

«Согласовано»
Председатель профкома
КГП «Карасуская РБ»

Дошанова А.Е. _____



«Утверждаю»
и.о. Главного врача
КГП «Карасуская РБ»

Мезенцева И.А. _____



1. Ұжымдық шартқа осы қосымша келісім Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес жұмыс беруші, "Қарасу РБ" КМК, бас дәрігердің м. а. и. А. Мезенцева және қызметкерлер, кәсіподақ комитетінің төрағасы А. Е. Дошанова, бұдан әрі "Тараптар" деп аталатын қызметкерлердің әлеуметтік және еңбек құқықтарын қамтамасыз ету мақсатында, кәсіпорын қызметіне қолайлы жағдайлар жасау.

Қазақстан Республикасының Денсаулық сақтау министрлігі, "Senim" Денсаулық сақтау жүйесі қызметкерлерінің салалық кәсіптік одағы "Республикалық қоғамдық бірлестігі, "aqniel" Қазақстандық салалық денсаулық сақтау қызметкерлерінің кәсіптік одағы " қоғамдық бірлестігі, "qazmed" "медицина және онымен сабақтас салалар қызметкерлерінің өскелең кәсіподағы" республикалық қоғамдық бірлестігі және "QazMed" Ұлттық денсаулық сақтау палатасы арасында салалық келісімге қол қоюға байланысты 2023-2025 жылдары төмендегілер туралы осы № 1 қосымша келісім жасалды:

УЗаКО "Қарасу РБ"КМК Ұжымдық шартына 2024-2027 жж. еңбек инспекциясы басқармасында тіркелген 02.07.2024 жылғы № 748 өзгерістер енгізілсін, келесі редакцияда: 4.4-бөлім "еңбекке ақы төлеу" 18-тармақ мынадай мазмұндағы 11-тармақшамен толықтырылсын:

"Медициналық ұйымдардағы меншік нысанына қарамастан медицина қызметкерлерінің кезекшілігіне ақы төлеу "медицина қызметкерлерінің кезекшілігін ұйымдастыру және төлеу қағидаларын бекіту туралы"Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрлігінің 2017 жылғы 22 қарашадағы № 857 бұйрығына сәйкес жүргізіледі

Сондай - ақ, жұмыс берушілер күту режимінде болғаны және межелі жердің шығуына тұрақты дайындығы үшін дәрігерлерге үйде кезекшілік белгілей алады. Осы кезекшіліктің әрбір сағаты үшін төлем қызметкердің сағаттық мөлшерлемесінің кемінде 25% - ы жүргізіледі. Осы қызметкерлер межелі жерге барған жағдайда ақы төлеу жұмыстың әрбір сағаты үшін жоғары мөлшерде бірақ қызметкердің күндізгі (сағаттық) ставкасы негізге алына отырып, екі еседен төмен емес мөлшерде жүргізіледі

2. Осы № 1 қосымша келісіммен қозғалмаған 02.07.2024 жылғы № 748 Ұжымдық шарттың қалған талаптары өзгеріссіз қалады және тараптар олар бойынша өз міндеттемелерін растайды.

3. Осы №1 қосымша келісім заң күші бірдей мемлекеттік және орыс тілдерінде үш данада жасалды.

4. Осы № 1 қосымша Келісім Ұжымдық шарттың ажырамас бөлігі болып табылады, тараптар қол қойған күннен бастап күшіне енеді және Ұжымдық шарттың қолданылу мерзімі ішінде қолданылады.

5. Осы № 1 қосымша келісім уәкілетті органда тіркелуге жатады.

"Келісілген"

Профком төрағасы

"Қарасұқай РБ" КМК

А.Е. Дошанова

14.10.2025

"Бекітемін"

бас дәрігерінің м. а.

"Қарасу А.А" КМК

И.А. Мезенцева

14.10.2028

