

Қостанай облысы әкімдігінің еңбе
инспекциясы жөніндегі
басқармасында 20 ____ ж. « ____ »
№ ____ тіркелген
Зарегистрирован в Управлении по инспекции
труда акимата Костанайск
№ 100 от « 05 » 02 2024

Коллективный договор

КГП «Костанайский областной центр по
профилактике и борьбе со СПИД» Управления
здравоохранения акимата Костанайской области

г. Костанай
2024 год

Председатель профсоюза

Кравцова Н.А.

Работодатель

И.о главного врача
КГП «Костанайский областной центр
по профилактике и борьбе со СПИД»
Чижков А.Г.

Принят на собрании (конференции) работников

«31» января 2024 года

Администрация КГП «Костанайский областной центр по профилактике и борьбе со СПИД» Управления здравоохранения акимата Костанайской области (далее - Предприятие) в лице исполняющего обязанности главного врача Чижкова Андрея Григорьевича и профсоюзный комитет КГП «Костанайский областной центр по профилактике и борьбе со СПИД» Управления здравоохранения акимата Костанайской области, действующий от имени трудового коллектива, в лице председателя профсоюзного комитета Кравцовой Натальи Александровны, заключили настоящий коллективный договор, гарантирующий защиту трудовых и социально-экономических прав работников.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

1.2. Коллективный договор заключен на основании Трудового Кодекса Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года №414-V, Закона Республики Казахстан №211-V «О профессиональных союзах» от 27.07.2014 года, иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан между работодателем КГП «Костанайский областной центр по профилактике и борьбе со СПИД» (далее - Работодатель) и работниками, совместно именуемые «Стороны», в целях обеспечения социальных и трудовых прав работников, создания благоприятных условий деятельности организации.

1.3. Коллективный договор заключен с целью:

- 1) соблюдения правовых норм и улучшения социально-экономического положения работников дополнительно к Трудовому Кодексу Республики Казахстан;
- 2) реализации прав работников на участие в локальном регулировании трудовых отношений;
- 3) согласование социально-экономических интересов работников и деятельности администрации для обеспечения эффективной работы;
- 4) совершенствование принципов и форм социального партнерства между администрацией и трудовым коллективом.

1.4. Коллективный договор заключается исходя из принципов:

- полномочность представителей сторон;
- равноправие сторон;

- свобода выбора в обсуждении вопросов, составляющих содержание коллективного договора или соглашения;
- добровольность принятия сторонами обязательств;
- уважение интересов сторон;
- обязательность выполнения коллективного договора, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине принятых обязательств по соглашению.

1.5. Работодатель признает профсоюзный комитет полномочным представителем работников.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на работодателя и на всех членов коллектива, состоящих в профессиональном союзе, от имени которых подписан коллективный договор, а также присоединившихся к нему работников на основании письменного заявления и уполномочивших профсоюзный комитет представлять свои интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.7. Коллективный договор разработан и заключен сторонами добровольно и на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

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

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

2.2. Коллективный договор является локальным правовым актом и его условия обязательны для всех отделов предприятия.

2.3. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз обязуются неукоснительно соблюдать условия данного коллективного договора и признавать при этом:

- приоритет нормативных правовых актов Республики Казахстан;
- права и полномочия каждой из сторон;
- обязательность исполнения условий настоящего договора;
- социальные гарантии работников не могут быть ниже установленных законодательством и должны быть пересмотрены при изменении законодательства в сторону повышения;
- Работодатель совместно с Профсоюзом вправе устанавливать дополнительные трудовые и социально-экономические льготы отдельным категориям работников.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ

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

- 1) заключение, изменение, дополнение, прекращение трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим Кодексом;
- 2) требование от работодателя выполнения условий трудового, коллективного договоров, соглашений, актов работодателя;
- 3) безопасность и охрану труда;
- 4) получение полной и достоверной информации о состоянии условий труда и охраны труда;
- 5) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с условиями трудового, коллективного договоров;
- 6) оплату простоя в соответствии с Трудовым Кодексом РК;
- 7) отдых, в том числе оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск;
- 8) объединение, включая право на создание профессионального союза, а также членство в нем, для представления и защиты своих трудовых прав и интересов, если иное не предусмотрено законами Республики Казахстан;
- 9) участие через своих представителей в коллективных переговорах и разработке проекта коллективного договора, а также ознакомление с подписанным коллективным договором;
- 10) возмещение вреда, причиненного здоровью в связи с исполнением трудовых (служебных) обязанностей;
- 11) обязательное социальное страхование;
- 12) страхование от несчастных случаев при исполнении трудовых (служебных) обязанностей;
- 13) гарантии и компенсационные выплаты;
- 14) защиту своих прав и законных интересов всеми не противоречащими закону способами;
- 15) равную оплату за равный труд, а также равные производственно-бытовые условия без какой-либо дискриминации;
- 16) обращение за рассмотрением индивидуального трудового спора последовательно в согласительную комиссию, суд в порядке, предусмотренном Трудовым Кодексом РК;
- 17) рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда;
- 18) обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты, специальной одеждой в соответствии с требованиями, предусмотренными законодательством Республики Казахстан, а также трудовым, коллективным договорами;
- 19) отказ от выполнения работы при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с извещением об этом непосредственного руководителя или представителя работодателя;
- 20) обращение в уполномоченный государственный орган по труду и (или) в местный орган по инспекции труда о проведении обследования условий безопасности и охраны труда на рабочем месте, а также на представительное

участие в проверке и рассмотрении вопросов, связанных с улучшением условий, безопасности и охраны труда;

- 21) обжалование действий (бездействия) работодателя в области трудовых и непосредственно связанных с ними отношений;
- 22) оплату труда в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, а также условиями труда;
- 23) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- 24) обеспечение защиты персональных данных, хранящихся у работодателя;
- 25) получение из единой системы учета трудовых договоров сведения о трудовом договоре и своей трудовой деятельности;
- 26) сохранение средней заработной платы при прохождении медицинского осмотра за счет средств работодателя.

Работник обязан:

- 1) выполнять трудовые обязанности в соответствии с соглашениями, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя;
- 2) соблюдать трудовую дисциплину;
- 3) соблюдать требования по безопасности и охране труда, пожарной безопасности, промышленной безопасности и производственной санитарии на рабочем месте;
- 4) бережно относиться к имуществу работодателя и работников;
- 5) сообщать работодателю о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя и работников, а также о возникновении простоя;
- 6) не разглашать сведений, составляющих государственные секреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;
- 7) возмещать работодателю причиненный ущерб в пределах, установленных Трудовым Кодексом и иными законами Республики Казахстан;
- 8) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- 9) постоянно повышать свой профессиональный уровень;
- 10) при обучении, повышении квалификации за счет средств Предприятия отрабатывать 5 (пять) лет. В случае увольнения возвращать средства, потраченные на учебу пропорционально отработанному времени и возмещать затраченные средства (командировочные расходы: суточные, оплата проезда, проживание);
- 11) ознакомиться под роспись с Актами работодателя, должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка, графиком отпусков и иными документами Работодателя, представленными ему для ознакомления;
- 12) если работник перед работой или во время работы сдал кровь, он обязан предварительно проинформировать письменно об этом факте работодателя, написав заявление и впоследствии предоставить соответствующую справку;
- 13) письменно информировать о факте получения заключения об инвалидности или документа о необходимости перевода на легкий труд с предоставлением копий подтверждающих документов. В случае невыполнения данных обязанностей, все возможные последствия возлагаются на работника;

14) работник исполняет иные обязанности, предусмотренные настоящим договором и Трудовым Кодексом Республики Казахстан.

Работодатель имеет право:

- 1) на свободу выбора при приеме на работу;
- 2) изменять, дополнять, прекращать и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и по основаниям, установленным Трудовым Кодексом;
- 3) издавать в пределах своих полномочий акты работодателя;
- 4) создавать и вступать в объединения в целях представительства и защиты своих прав и интересов;
- 5) требовать от работников выполнения условий трудового, коллективного договоров, правил трудового распорядка и других актов работодателя;
- 6) поощрять работников, налагать дисциплинарные взыскания, привлекать работников к материальной ответственности в случаях и порядке, предусмотренных Трудовым Кодексом РК;
- 7) на возмещение ущерба, нанесенного работником при исполнении трудовых обязанностей;
- 8) устанавливать работнику испытательный срок;
- 9) обеспечивать работникам профессиональную подготовку, переподготовку и повышение их квалификации в соответствии с Трудовым Кодексом;
- 10) на возмещение своих затрат, связанных с обучением работника, в соответствии с Трудовым Кодексом и Коллективным договором;
- 11) на обращение за рассмотрением индивидуального трудового спора последовательно в согласительную комиссию, суд в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом;
- 12) на получение из единой системы учета трудовых договоров сведений о трудовой деятельности претендентов (с их предварительного согласия) и работников.
- 13) определять структуру предприятия и осуществлять структурные преобразования в установленном порядке;
- 14) работодатель имеет иные права предусмотренные законодательством.

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 РК;
- 3) требовать при приеме на работу документы, необходимые для заключения трудового договора, в соответствии со статьей 32 Трудового Кодекса РК;
- 4) предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- 5) своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату и иные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя;
- 6) знакомить работника с правилами трудового распорядка, иными актами работодателя, имеющими непосредственное отношение к работе (трудовой функции) работника, и коллективным договором;

- 7) рассматривать предложения представителей работников и предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров, а также контроля за их выполнением;
- 8) обеспечивать работникам условия труда в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами;
- 9) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей;
- 10) приостанавливать работу, если ее продолжение создает угрозу жизни, здоровью работника и иных лиц;
- 11) осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- 12) страховать работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей;
- 13) предоставлять работнику ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск;
- 14) предупреждать работника о вредных и (или) опасных условиях труда и возможности профессионального заболевания;
- 15) вести учет рабочего времени, в том числе сверхурочных работ, во вредных и (или) опасных условиях труда, на тяжелых работах, выполняемых каждым работником;
- 16) возмещать вред, причиненный жизни и здоровью работника, при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей в соответствии с настоящим Кодексом и иными законами Республики Казахстан;
- 17) осуществлять сбор, обработку и защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Республики Казахстан о персональных данных и их защите;
- 18) осуществлять внутренний контроль по безопасности и охране труда;
- 19) создавать согласительную комиссию
- 20) предоставлять работнику отпуск для прохождения скрининговых исследований с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы в порядке и объеме, определенном законодательством Республики Казахстан в области здравоохранения;
- 21) сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату за беременными женщинами на время обследования и постановки на медицинский учет по беременности до двенадцати недель, а также предоставлять иные гарантии в соответствии с законодательством Республики Казахстан в области здравоохранения;
- 22) вносить информацию о заключении и прекращении с работником трудового договора, вносимых в него изменениях и (или) дополнениях, содержащих сведения, предусмотренные подпунктами 1), 2), 3), 4), 5) и 13) пункта 1 статьи 28, а также сведения о предоставлении отпусков, предусмотренных статьями 99 Трудового Кодекса, в единую систему учета трудовых договоров в порядке, определенном уполномоченным государственным органом по труду;
- 23) обеспечивать работникам равную оплату за равный труд, а также равные производственно-бытовые условия без какой-либо дискриминации.
- 24) обеспечивать всем специалистам право на обучение по повышению квалификационного уровня и профессиональных навыков один раз в пять лет, в

том числе - медицинским работникам в количестве 120 (сто двадцати) часов для получения медработниками доступа к медицинской деятельности (сертификат), с сохранением места работы, средней заработной платы, с оплатой командировочных расходов, в размерах, предусмотренных, законодательством Республики Казахстан и условиями договора обучения в соответствии пунктом 4 статьи 118 Трудового кодекса Республики Казахстан;

25) не допускается расторжение трудового договора с работниками до достижения пенсионного возраста, установленного Социальным кодексом Республики Казахстан, которым осталось менее двух лет, по основаниям, предусмотренным подпунктами 2) и 4) пункта 1 статьи 52 Трудового Кодекса, без наличия положительного решения комиссии, созданной из равного числа представителей от работодателя и представителей работников;

26) прикреплять к вновь прибывшим специалистам наставника из числа опытных работников, помогающих освоить необходимые профессиональные навыки и повышение уровня компетенции специалистов в первый год их работы и для контроля их деятельности.

27) На основании личных письменных заявлений членов профсоюза производить удержания профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы, с последующим перечислением их в соответствующие профорганы;

28) если сотрудник перед работой или во время работы сдал кровь, и проинформировал письменно об этом факте работодателя, работодатель обязан освободить сотрудника от работы и предоставить ему выходной.

29) исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством и настоящим договором.

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

4.1. Началом трудовых отношений между работодателем и работником является трудовой договор, заключенный в порядке, определяемом Трудовым кодексом Республики Казахстан. Трудовой договор заключается в письменной форме не менее чем в двух экземплярах и подписывается сторонами. По одному экземпляру трудового договора хранится у работодателя и работника. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается в письменной форме.

4.2. Трудовой договор может быть заключен:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не менее одного года, кроме случаев, установленных подпунктами 3), 4), 5) и 6) настоящего пункта.
- 3) на время выполнения определенной работы;
- 4) на время замещения временно отсутствующего работника;
- 5) на время выполнения сезонной работы.

4.3. Действие трудового договора начинается со дня его подписания сторонами либо установленной в нем даты.

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

4.5. При заключении трудового договора в трудовом договоре может быть установлено условие об испытательном сроке в целях проверки соответствия квалификации работника поручаемой работе. Испытательный срок начинается с даты начала работы, указанной в трудовом договоре.

Испытательный срок включается в трудовой стаж работника и не может превышать три месяца. Для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств организаций испытательный срок может быть увеличен до шести месяцев.

При отрицательном результате работы работника в период испытательного срока работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор, уведомив его в письменной форме, с указанием причин, послуживших основанием для расторжения трудового договора.

Если срок испытания истек и работодатель не уведомил о расторжении трудового договора, то работник считается прошедшим испытательный срок (ст.37 Трудового кодекса Республики Казахстан).

Испытательный срок приостанавливается на период, когда работник фактически отсутствовал на работе.

4.6. Привлечение к сверхурочным работам допускается только с согласия работника, кроме исключительных случаев. К сверхурочным работам не привлекаются беременные женщины, предоставившие справку о беременности; не достигшие восемнадцатилетнего возраста; инвалиды.

4.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным подпунктами 2) и 3) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса (при сокращении численности или штата работников; снижении объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя) не допускается с беременными женщинами, предоставившими работодателю справку о беременности, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без матери.

4.8. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются согласительными комиссиями, а по неурегулированным вопросам либо неисполнению решения согласительной комиссии – судами.

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

4.10. Переводом работника на другую работу является:

- 1) изменение работы (трудовой функции) работника, то есть выполнение работы по другой должности, специальности, профессии, квалификации;
- 2) поручение иной работы, при выполнении которой изменяются условия труда (размер заработной платы, режим рабочего времени и времени отдыха, льготы и другие условия), обусловленные трудовым договором;
- 3) перевод в обособленное структурное подразделение работодателя;

4.11. Перевод работника на другую работу допускается с согласия работника, оформляется внесением соответствующих изменений в трудовой договор и актом работодателя.

4.12. Не допускается перевод работника на другую работу при противопоказаниях для работника по состоянию здоровья, подтвержденных медицинским заключением.

4.13. Под прикомандированием работника понимается выполнение работником (прикомандированным) работы по определенной специальности, квалификации или должности (трудовой функции), обусловленной трудовым договором, либо по другой должности, специальности, квалификации у другого юридического лица (включая его филиалы, представительства и (или) иные обособленные структурные подразделения), а также в филиалах, представительствах и (или) иных обособленных структурных подразделениях того же самого юридического лица, за исключением ограничений, предусмотренных законодательством Республики Казахстан.

4.14. Условия, порядок, срок прикомандирования работника, перечень должностей и численность прикомандированных работников определяются соглашением между юридическими лицами согласно гражданскому законодательству Республики Казахстан в зависимости от целей прикомандирования.

4.15. За прикомандированным работником сохраняется место работы (должность) у работодателя, который осуществляет прикомандирование.

4.16. Прикомандирование допускается только с письменного согласия сторон трудового договора путем подписания дополнительного соглашения к трудовому договору с указанием места выполнения работы на период прикомандирования. По окончании срока прикомандирования в случае продолжения действия трудового договора работодатель обязуется предоставить работнику место работы (должность), которое (которую) работник занимал до прикомандирования.

4.17. На период прикомандирования на работника распространяется режим рабочего времени и времени отдыха принимающей стороны, за исключением продолжительности и порядка предоставления ежегодного оплачиваемого трудового отпуска.

4.18. В случае нарушения прикомандированным работником трудовой дисциплины принимающая сторона в течение трех рабочих дней со дня обнаружения данного факта уведомляет работодателя прикомандированного работника с представлением подтверждающих документов для принятия решения о привлечении его к дисциплинарной ответственности в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан.

4.19. При несчастном случае, произошедшем с прикомандированным работником, организация расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, возлагается на принимающую сторону с участием представителя работодателя.

4.20 Работодатель в случае производственной необходимости, в том числе временного замещения отсутствующего работника, имеет право переводить работника без его согласия на срок до трех месяцев в течение календарного года на другую не обусловленную трудовым договором и не противопоказанную ему по состоянию здоровья работу в той же организации, в той же местности либо в

структурное подразделение работодателя, расположенное в другой местности, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже средней заработной платы по прежней работе.

4.21. Работодатель в случае простоя имеет право переводить работника без его согласия на весь период простоя на другую, не противопоказанную ему по состоянию здоровья работу.

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

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

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

4.24. Датой истечения срока трудового договора, заключенного на время выполнения определенной работы, является день завершения работы.

4.25. Датой истечения срока трудового договора, заключенного на время замещения временно отсутствующего работника, является день выхода на работу работника, за которым сохранялось место работы (должность), либо дата прекращения трудового договора с работником, за которым сохранялось место работы (должность).

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

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

По инициативе работника или работодателя по соглашению сторон может устанавливаться дистанционная работа или комбинированная дистанционная работа.

В период введения чрезвычайного или военного положения, объявления чрезвычайной ситуации либо при введении иных ограничительных мероприятий, в том числе карантина, по решению государственных органов или их должностных лиц, а также в других исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или здоровье работников, работодатель вправе актом работодателя временно устанавливать с указанием причин дистанционную работу или комбинированную дистанционную работу до устранения вышеуказанных случаев. При этом обеспечение работников необходимыми для выполнения трудовых обязанностей оборудованием, объектами информатизации в соответствии с законодательством Республики Казахстан об информатизации, услугами связи и иными средствами, а также возмещение расходов определяются актом работодателя.

5. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

5.1. Правила трудового распорядка утверждаются работодателем.

5.2. В правилах трудового распорядка устанавливаются рабочее время и время отдыха работников, условия обеспечения трудовой дисциплины, иные вопросы регулирования трудовых отношений.

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

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

5.4. Дисциплинарное взыскание налагается работодателем путем издания акта работодателя.

5.5. До применения дисциплинарного взыскания работодатель обязан затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней письменное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт.

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

5.7. Акт о наложении дисциплинарного взыскания объявляется работнику, подвергнутому дисциплинарному взысканию, под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подтвердить своей подписью ознакомление с актом работодателя об этом делается соответствующая запись в акте о наложении дисциплинарного взыскания.

В случае невозможности ознакомить работника лично с актом работодателя о наложении дисциплинарного взыскания работодатель обязан направить работнику копию акта о наложении дисциплинарного взыскания по почте заказным письмом с уведомлением о его вручении в течение трех рабочих дней со дня издания акта работодателя.

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

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

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

6.1. Рабочее время устанавливается Согласно Трудового кодекса Республики Казахстан и «Списка производств, цехов, профессий и должностей, перечня тяжелых работ, работ с вредными (особо вредными) (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего

времени и на дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск» и определяется индивидуально с работником при заключении трудового договора, согласно правилами внутреннего трудового распорядка.

Установленная настоящим пунктом сокращенная продолжительность рабочего времени распространяется на работников, труд которых в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях подтвержден результатами аттестации производственных объектов по условиям труда.

6.2. При регулировании рабочего времени на предприятии стороны исходят из того, что нормальная продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю, установленных законом, которая определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

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

7. ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1. Видами времени отдыха являются:

1) перерывы в течение рабочего дня (рабочей смены):

перерыв для отдыха и приема пищи;

внутрисменные и специальные перерывы;

2) ежедневный (междусменный) отдых;

3) выходные дни (межвахтовый отдых);

4) праздничные дни;

5) отпуска.

7.2. Перерывы в течение рабочего дня для отдыха и приема пищи определяются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

7.4. Работникам еженедельно предоставляются выходные дни.

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, которые определяются Правилами внутреннего трудового распорядка.

7.5. Работникам предоставляются следующие виды оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков:

1) основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск;

2) дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск.

7.6. Основной оплачиваемый трудовой отпуск продолжительностью 30 (тридцать) календарных дней предоставляется на основании 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.

7.7. Дополнительные оплачиваемые трудовые отпуска предоставляются работникам предприятия в соответствии с Приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1053 «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», а также на основании результатов аттестации рабочих мест, согласно прилагаемому списку (Приложение 1).

7.8. Дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются инвалидам первой и второй групп продолжительностью шесть календарных дней.

7.9. Очередность предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков работникам определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения работников, либо устанавливается вне графика отпусков по соглашению сторон.

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

7.11. Изменения по предоставлению оплачиваемого трудового отпуска производятся в исключительных случаях по согласованию с работодателем.

7.12. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск работнику за первый и последующие годы работы по соглашению сторон предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

7.13. По соглашению между работником и работодателем оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей оплачиваемого ежегодного трудового отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

7.14. Работникам, работающим по трудовому договору о работе по совместительству, оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе, при предоставлении копии приказа или справки с основного места работы.

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

7.15. Предоставление отпуска, перенос либо отзыв из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска оформляются актом работодателя.

7.16. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть прерван работодателем в случае производственной необходимости только с письменного согласия работника.

При этом неиспользованная часть отпуска по согласию сторон может быть предоставлена

1) в текущем году

2) в следующем году

3) присоединена к следующему оплачиваемому ежегодному трудовому отпуску. На основании п.п 4п.2 ст.115 ТК РК начисленные отпускные выплаты будут удержаны из заработной платы на основании акта работодателя с письменным уведомлением работника.

7.17. Неиспользованная в связи с отзывом часть оплачиваемого ежегодного трудового отпуска по соглашению сторон трудового договора предоставляется в течение текущего рабочего года или в следующем рабочем году в любое время либо присоединяется к оплачиваемому ежегодному трудовому отпуску за следующий рабочий год.

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

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

7.20. В случае болезни во время нахождения работником в оплачиваемом трудовом отпуске, лист временной нетрудоспособности не оплачивается.

7.21. Работнику, по его личному заявлению, предоставляются неоплачиваемые дни отдыха за время его болезни.

7.22. По соглашению сторон трудового договора на основании заявления работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

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

7.24. Социальное пособие по временной нетрудоспособности не выплачивается:

- за дни временной нетрудоспособности, приходящиеся на оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск;
- за дни временной нетрудоспособности, приходящиеся на отпуск без сохранения заработной платы;
- за дни временной нетрудоспособности, приходящиеся на отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

(п.4 ст.133 ТК РК)

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

8. ОПЛАТА ТРУДА

8.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работника в соответствии с Трудовым кодексом, законом РК «О государственном имуществе» от 01.03.2011 года, кодексом Республики Казахстан «О здоровье народа и системе

здравоохранения», Указами Президента Республики Казахстан, трудовым и настоящим коллективным договорами.

Формы оплаты труда, штатное расписание, размеры должностных окладов, система премирования и иного вознаграждения определяются государственным предприятием самостоятельно в пределах установленного фонда оплаты труда.

8.2. Размеры должностных окладов, порядок премирования, персональные надбавки главному врачу, заместителям и главному бухгалтеру, определяются вышестоящим органом управления.

8.3. Оплата труда медицинских работников и работников, занятых медицинской деятельностью производится согласно Постановлению Правительства Республики Казахстан №1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий» от 31 декабря 2015 года.

8.4. Работникам, непосредственно занятым диагностикой, лечением больных со СПИДом и ВИЧ-инфицированных, а также за проведение всех видов лабораторных исследований материалов, поступающих от больных со СПИДом и ВИЧ-инфицированных, за производство бактериальных и вирусных препаратов в научно-производственных объединениях и их структурных подразделениях и за проведение научно-исследовательских работ по проблемам ВИЧ – СПИД предоставляется дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск продолжительностью двадцать четыре календарных дня, дополнительная оплата труда за профессиональную вредность в размере 60% от должностного оклада самого работника. Перечень работников определен актом работодателя.

8.5. Для усиления повышения заинтересованности работников в увеличении эффективности труда и качества выполняемых работ работодателем устанавливаются поправочные коэффициенты к заработной плате, которые определяются системой оплаты труда Предприятия в пределах установленного фонда оплаты труда (в соответствии с приказом Министра здравоохранения Республики Казахстан от 30 ноября 2020 года ҚР ДСМ-213/2020 «Об утверждении типовой системы оплаты труда работников государственных предприятий на праве хозяйственного ведения в области здравоохранения»). Поправочные коэффициенты к заработной плате устанавливаются актом работодателя.

8.6. Заработная плата устанавливается и выплачивается в денежной форме в национальной валюте Республики Казахстан не реже одного раза в месяц не позже первой декады следующего месяца.

Выплату заработной платы производить согласно договору, заключенному с банком, путем перечисления на индивидуальные пластиковые карточки.

8.7. Обеспечить выплату денежных средств на оздоровление к трудовому отпуску в размере должностного оклада при предоставлении оплачиваемого ежегодного трудового отпуска всем работникам, независимо от наименования и должности.

Выплату денежных средств на оздоровление предоставлять во второй части трудового отпуска, либо если работником отработан рабочий год, либо по согласованию с работодателем.

8.8. Работникам, являющимся внешними совместителями, денежные средства на оздоровление к трудовому отпуску не предусмотрены.

8.9. Оплата ежегодного трудового отпуска производится не позднее чем за три рабочих дня до его начала, а в случае предоставления трудового отпуска вне графика отпусков – не позднее трех рабочих дней со дня его предоставления.

8.10. Производить доплату за совмещение профессий (расширение зон обслуживания) и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (болезнь, отпуск, вакансия).

1) Расширение зон обслуживания – выполнение работником наряду со своей основной работой, предусмотренной трудовым договором (должностной инструкцией), дополнительной работы.

2) совмещение должностей – выполнение работником наряду со своей основной работой, предусмотренной трудовым договором (должностной инструкцией), дополнительной работы по другой вакантной должности;

3) исполнение (замещение) обязанностей временно отсутствующего работника (период временной нетрудоспособности, очередной трудовой или дополнительный отпуск, длительная командировка и т.д.) – выполнение работником наряду со своей основной работой, предусмотренной трудовым договором (должностной инструкцией), дополнительной работы как по другой, так и по такой же должности.

Доплата работникам за исполнение (замещение) обязанностей временно отсутствующего работника не производится в случае, если замещение временно отсутствующего работника входит в должностные обязанности замещающего работника.

8.11 Доплаты за совмещение должностей, расширение зоны обслуживания, исполнения (замещения) обязанностей временно отсутствующего работника, определяются индивидуально для каждого сотрудника и может составлять до 50% от должностного оклада, в зависимости от объема и сложности выполняемых работ, экономии фонда заработной платы, на основании п.5 приложения 18 Постановления Правительства РК от 31 декабря 2015 года № 1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий».

8.12. Оплата сверхурочной работы, работы в праздничные и выходные дни производится в повышенном размере, но не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника.

8.13. Оплата труда за оказание платных медицинских услуг производится в зависимости от вклада работника или структурного подразделения, а отдельным специалистам за оказание платных медицинских услуг по усмотрению работодателя, согласно приказу.

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

8.15. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от производства за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата (ст.127 Трудового кодекса Республики Казахстан).

8.16. Согласно п.161 раздела 13 Приказа Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан № 170 «Об утверждении перечня производств,

работ, профессий работников, занятых на работах с вредными условиями труда, в пользу которых агентами по уплате обязательных профессиональных пенсионных взносов за счет собственных средств осуществляются обязательные профессиональные пенсионные взносы» от 24 мая 2023 года работодатель отчисляет дополнительные пенсионные отчисления в размере 5% в пользу работников лаборатории.

8.17. За счет образовавшейся экономии Руководитель вправе выплатить премию работникам Предприятия к национальным и государственным праздникам, предусмотренным Законом РК «О праздниках».

8.18. Оплата времени простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, устанавливается в размере не ниже минимальной заработной платы, утвержденной законодательством.

8.19. Время простоя, допущенного по вине работника, оплате не подлежит.

8.20. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности перед предприятием могут производиться на основании акта работодателя с письменным уведомлением работника:

1) для погашения неизрасходованных и своевременно не возвращенных денежных сумм, выданных в связи с командировкой, а также в случае непредоставления подтверждающих расходы документов, связанных с командировкой;

2) в случаях, предусматривающих возмещение работодателю затрат, связанных с обучением работника, при наличии договора обучения, пропорционально недоработанному сроку отработки при досрочном расторжении трудового договора;

3) для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

4) в случаях перенесения или отзыва работника из ежегодного оплачиваемого трудового отпуска, за исключением пункта 3 статьи 95 настоящего Кодекса (при отзыве работника из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска вместо предоставления неиспользованной части отпуска в другое время по соглашению между работником и работодателем работнику производится компенсационная выплата за дни неиспользованной части оплачиваемого ежегодного трудового отпуска);

5) в иных случаях при наличии письменного согласия работника.

9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

9.1. Стороны обязуются строго соблюдать правила охраны труда и техники безопасности согласно ст. 181-182 ТК РК.

9.2. Работодатель обязуется в обеспечении работникам здоровых и безопасных условий труда в соответствии с требованиями ст.180 ТК РК, предусматривать в смете расходов учреждения затраты на мероприятия по охране труда, в том числе средства защиты, спецодежду, страхование ответственности за вред, причиненный жизни или здоровью работника при исполнении трудовых обязанностей.

9.3. При заключении трудового договора оговаривать с работником условия труда на конкретном рабочем месте и ставить его в известность о наличии вредных производственных факторов п.п. 8 п.1 ст.28 ТК РК.

9.4. Обеспечивать учет и анализ производственного травматизма, общей и профессиональной заболеваемости в системе здравоохранения ст.186 ТК РК.

9.5. Профсоюз оказывает практическую помощь в осуществлении общественного контроля за охраной труда. Силами профсоюзного актива и в его обучении.

9.6. Всем сотрудникам обеспечивается помощь юриста в виде консультаций по производственным вопросам.

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

10.1. Работодатель обязуется при объективной необходимости сокращения численности (на основе консультаций с профкомом) разрабатывать меры по снижению ее негативных последствий.

10.2. При решении вопроса о реорганизации, ликвидации длительной приостановке работы учреждения, влекущего за собой согласие рабочих мест или существенное ухудшение условий труда, уведомлять профсоюзный комитет не менее чем за 1 месяц для проведения переговоров и совместных мероприятий по трудоустройству.

10.3. Предусмотреть меры по переподготовке за счет средств учреждения по специальности, по которым прогнозируются вакансии.

11. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

11.1. Работник при донации крови и (или) ее компонентов в рабочие дни освобождается от работы на основании письменного заявления с приложением подтверждающих документов.

Донору, осуществившему донацию крови и (или) ее компонентов на безвозмездной основе, предоставляется дополнительно один день отдыха с сохранением средней заработной платы, который присоединяется к ежегодному трудовому отпуску. Настоящие гарантии действительны в течение одного года с момента донации.

11.2. Обеспечить сотрудникам проведение периодических медицинских осмотров, согласно утвержденному графику.

11.3. Предоставить работникам отпуск для прохождения скрининговых (возрастных) исследований в количестве не более трех рабочих дней в течение года с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы (п.п. 26-1 п.2 статьи 23 ТК РК), с предоставлением подтверждающих документов.

11.4. Предоставить работникам отпуск на постановку на медицинский учет по беременности до двенадцати недель в количестве не менее трех рабочих дней с сохранением места работы (должность) и средней заработной платы (статья 126-1 ТК РК), с предоставлением подтверждающих документов.

11.5. На время командировки за работником сохраняются место работы (должность) и заработная плата за рабочие дни, приходящиеся на дни командировки.

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

1) при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае ликвидации работодателя – юридического лица либо прекращения деятельности работодателя – физического лица;

2) при расторжении трудового договора по инициативе работника в случае неисполнения работодателем условий трудового договора.

11.7. При сокращении численности или штата учреждения администрация обязана не менее чем за один месяц письменно предупредить работник о предстоящем сокращении, работнику при этом выплачивается компенсация в размере средней заработной платы за месяц.

11.8. Работодатель обязан выплачивать работникам социальное пособие по временной нетрудоспособности в связи с общим заболеванием, трудовым увечьем и профессиональным заболеванием.

11.9. Работодатель обязуется:

1) Предоставлять профсоюзу информацию о деятельности предприятия;

2) Предоставлять профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, свободное оплачиваемое время для исполнения общественных обязанностей в согласованные с профсоюзом сроки;

3) Предоставлять профсоюзу право проведения собраний членов профсоюзов в рабочее время, но не ранее чем за час до окончания рабочего дня. Выделять для этой цели помещение в согласованные сроки.

4) Перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы членов профсоюзов по списку, предоставляемому в бухгалтерию на имя главного бухгалтера;

5) Освобождать от основной работы представителей профсоюза для участия в работе профсоюзных конференций, съездов и иных мероприятий по приглашению выборных профсоюзных органов всех уровней, а также на время профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы;

6) Предоставлять в бесплатное пользование оборудование, мебель, средства связи и другую оргтехнику, по необходимости транспорт;

7) Обеспечивать принятие нормативных документов, затрагивающих интересы работников, по согласованию с профсоюзом или его структурными подразделениями, а также участие представителей Профсоюза и его структур в деятельности коллегиальных органов управления и комиссий, действующих на всех уровнях.

8) Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в количестве до 5 календарных дней при:

- - регистрации брака;
- - рождении ребенка;
- - смерти близких родственников.

9) При смерти близких родственников (мать, отец, родные братья и сестра, муж, жена, дети) предоставляется работнику два рабочих дня с сохранением средней заработной платы.

10) Родителям, отправляющим детей в 1-ый класс (1 сентября), на последний звонок предоставляется один день с сохранением средней заработной платы.

11) Оказывать материальную помощь работнику в связи с его тяжелым материальным положением в размере 10 МРП в случаях:

- смерти членов его семьи, близких родственников (супругов, родителей, детей, усыновителей, усыновленных, братьев и сестер;
- вступлении в брак;
- рождении ребенка, усыновлении или удочерении детей;
- лечении тяжелых заболеваний, требующего дополнительных финансовых затрат (стационарное или амбулаторное лечение заболеваний, для которых установлен срок временной нетрудоспособности более двух месяцев, кроме санаторного);
- причинения имущественного вреда работнику вследствие совершения в отношении его противоправных действий (разбой, кража и др.), а также стихийных бедствий (пожар, наводнение, землетрясение и др.).

12) Производить выплату денежных средств на погребение, в случае смерти работника в размере одного должностного оклада.

13) Производить единовременную компенсационную выплату работнику при достижении им пенсионного возраста в размере должностного оклада.

12. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Профком членам профсоюза обязуется:

12.1. Оказывать материальную помощь по решению выборного профсоюзного органа.

12.2. Оказывать содействие в санаторно-курортном лечении и оздоровлении по медицинским показаниям.

12.3. Проводить бесплатные консультации по защите их прав и интересов. Представляет их интересы в суде, органах управления и власти для решения трудовых споров и конфликтов.

12.4. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в размере 20000 (двадцать тысяч) тенге в случаях:

- смерти членов его семьи, близких родственников (супругов, родителей, детей, усыновителей, усыновленных, братьев и сестер;
- вступлении в брак;
- рождении ребенка, усыновлении или удочерении детей;
- при достижении работником пенсионного возраста.

12.5. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в размере 10000 (десять тысяч) тенге в дни юбилеев.

12.6. К новогодним праздникам выдавать подарки членам профсоюза.

13. ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ

13.1. При введении карантинных мер и переводе работника на дистанционную форму работы, работодатель обязуется обеспечить работника необходимой оргтехникой, расходными материалами.

Производить оплату труда согласно тарификации.

Работник обязан предоставлять отчет о проделанной работе в письменной форме, с возложением контроля на руководителей отделов.

14.МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

14.1. Прекращение трудового договора после причинения ущерба (вреда) не влечет за собой освобождения стороны трудового договора от материальной ответственности по возмещению причиненного ущерба (вреда) другой стороне.

14.2. Работодатель несет материальную ответственность перед работником:

1) за ущерб, причиненный работнику незаконным лишением его возможности трудиться;

2) за вред, причиненный жизни и (или) здоровью работника.

14.3. Работодатель заключают договор о полной индивидуальной материальной ответственности с работниками, занимающими должность или выполняющими работу, связанной с хранением, обработкой, перевозкой, применением или иным использованием имущества и материальных ценностей.

14.4. Перечень должностей и работ, занимаемых или выполняемых работниками с которыми могут заключаться договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работникам, а также типовые договоры о полной материальной ответственности утверждаются актом работодателя.

14.5. Материальная ответственность в полном размере ущерба, причиненного работодателю, возлагается на работника, в случаях:

1) необеспечения сохранности имущества и других ценностей, переданных работнику, на основании письменного договора о принятии на себя полной материальной ответственности;

2) необеспечения сохранности имущества и других ценностей, полученных работником, работником направляющей стороны под отчет по разовому документу;

3) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсикоманического опьянения (их аналогов);

4) недостачи, умышленного уничтожения или умышленной порчи материальных ценностей, выданных работодателем работнику;

б) в иных случаях, оговоренных в трудовом, коллективном договорах или актах принимающей стороны.

15.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

15.1. За ненадлежащее исполнение обязательств, принятых коллективным договором, виновные лица привлекаются к ответственности в установленном действующем законодательном порядке.

15.2. Представление о привлечении к ответственности представителей администрации направляется в вышестоящие органы управления, а представителей профкома - профсоюзному собранию коллектива.

15.3. Предложения по дополнению и изменению коллективного договора, внесенные Сторонами, рассматриваются комиссией в 10-дневный срок, с момента поступления.

15.4. Коллективный договор не ограничивает право и полномочия администрации и профсоюзного комитета при выполнении их функциональных и установленных обязанностей по вопросам, не включенным в договор.

15.5. В течение срока действия коллективный договор может быть изменен или аннулирован только по взаимной договоренности сторон. Ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке изменить или прекратить действие любого из пунктов настоящего коллективного договора.

15.6. Коллективный договор сохраняет своё действие на период реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) предприятия.

15.7. В части, не предусмотренной коллективным договором, стороны руководствуются действующим трудовым законодательством и иными нормативными актами.

15.8. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 года, действует до принятия нового коллективного договора или дополнительного соглашения к нему в случаях внесения изменения в нормативные правовые акты Республики Казахстан, а также изменений условий труда.

15.9 Договор составлен на государственном и русском языках в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска согласно Списка производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также согласно проведенной аттестации рабочих мест
1	Главный врач	12
2	Заместитель главного врача по лечебной работе	12
3	Заместитель главного врача по организационно – методической работе	12
4	Заведующая отделом лечебно – профилактической работы и диспансеризации	24
5	Заведующая эпидемиологическим отделом	12
6	Заведующая диагностической лабораторией	24
7	Заведующая отделом профилактической работы	12
8	Заведующая организационно - методическим отделом	12
9	Инженер – программист	6
10	Врач - инфекционист	24
11	Врач-эпидемиолог	12
12	Помощник эпидемиолога	12
13	Врач методист	12
14	Врач - терапевт	24
15	Врач УЗИ	24
16	Врач – фтизиатр	24
17	Врач - педиатр	24
18	Врач - дерматовенеролог	24
19	Врач гинеколог	24
20	Врач - психиатр	24
21	Врач - лаборант	24
22	Врач статист	12
23	Провизор	12
24	Специалист аптечно – распределительного пункта	12
25	Специалист лаборатории	24
26	Старший лаборант	24
27	Лаборант	24
28	Медицинский регистратор	24
29	Главная медсестра	12
30	Старшая медсестра	24
31	Медицинская(ий) сестра (брат)	24
32	Процедурная медицинская сестра	24
33	Сестра хозяйка	12
34	Психолог (с не медицинским образованием)	24
35	Социальный работник отдела лечебно – профилактической работы и диспансеризации	24
36	Санитарка отдела лечебно – профилактической работы и диспансеризации	12
37	Санитарка диагностической лаборатории	24

Пронумеровано и прошнуровано
84

листов

И.о. главного врача



Чижков А.Г.