

Работодатель  
Руководитель



ГКП «Хромтауская РБ» на ПХВ

Жаржанов Б.К.

2025 год

Представитель работников  
Председатель  
профессионального  
комитета Хромтауской РБ



Сирсенова Б.Б.

2025 год

### Коллективный договор

ГКП на праве хозяйственного ведения  
«Хромтауская районная больница»  
на 2025 -2030 годы

г.Хромтау

## Содержание

### Раздел 1. Общие положения

1.1. Стороны коллективного договора

1.2. Предмет договора

1.3. Действие коллективного договора

1.4. Обязательства сторон

### Раздел 2. Трудовые отношения и трудовой договор

2.1. Материальная ответственность

2.2. Меры поощрения

2.3. Трудовая дисциплина

### Раздел 3. Рабочее время

### Раздел 4. Время отдыха

### Раздел 5. Оплата труда

### Раздел 6. Охрана труда и здоровья

### Раздел 7. Гарантии в области занятости

### Раздел 8. Обеспечение социальных гарантий работникам организации

### Раздел 9. Обеспечение условий для деятельности выборного профсоюзного органа

### Раздел 10. Контроль за исполнением коллективного договора

### Заключительные положения

**Коллективный договор  
Государственного коммунального предприятия «Хромтауская районная  
больница» на праве хозяйственного ведения на 2025-2030 годы.  
Принят на конференции трудового коллектива**

с «1» мая 2025 года

**Раздел 1.**

**1. Общие положения**

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

Коллективный договор основан на Конституции Республики Казахстан, в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Казахстан, Кодексе Республики Казахстан «О здоровье народа и системе здравоохранения», Законом «О профессиональных союзах и другими законодательными и нормативными правовыми актами Республики Казахстан, касающимися социально-экономических и трудовых прав и интересов работников здравоохранения.

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

Настоящий договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключен между работниками и работодателем в лице их представителей.

**1.1. Стороны коллективного договора**

Сторонами настоящего коллективного договора являются: Хромтауская районная больница, в лице руководителя **Жаржанова Берика Куандыкулы** именуемый далее «работодатель» организации и работники организации в лице председателя профкома Хромтауской районной больницы **Сарсеновой Базаргуль Базаркудовны** именуемый далее «профком».

**1.2. Предмет договора**

Предметом данного договора является достижение взаимопонимания между сторонами в рамках социального партнёрства и предоставления работникам с учётом экономических возможностей организации гарантий и льгот, более благоприятных по сравнению с установленными законами,

нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашениями и другими соглашениями.

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

1.3.1. Коллективный договор вступает в силу с 1 июня 2025 года и действует до 2030 год (п.1 ст. 158 ТК РК).

1.3.2 Действие коллективного договора распространяется на работодателя и работников организации, от имени которых заключен коллективный договор, и присоединившихся к нему работников на основании письменного заявления.

1.3.3. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и обязателен для выполнения сторонами и действует сроком на 2025 - 2030 годы до принятия нового коллективного договора. В случае истечения срока действия коллективного договора он считается продленным до заключения нового коллективного договора, но не более чем на срок до одного года, при условии, что хотя бы одной из сторон до истечения срока его действия внесено предложение о заключении нового коллективного договора.

1.3.4. Коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) организации.

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

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

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

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

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

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

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

1.4.5. Работодатель и работники организации, по вине которых нарушаются или не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим

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

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

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

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

- добиваться стабильного финансового положения организации;
- соблюдать права и охраняемые Законом интересы работников;
- обеспечивать работникам все предусмотренные законодательством и настоящим договором правовые и социальные гарантии;
- рассматривать обращения работников в срок до одного месяца, а при разрешении вопросов, не требующих дополнительного изучения и проверки – в срок не более 15 календарных дней и представить ответ заявителю, как в устной, так и в письменной форме;
- обеспечивать равную оплату труда за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- не допускать образования задолженности по заработной плате, обязательным пенсионным отчислениям и 5% профессиональным пенсионным отчислениям работников в накопительные пенсионные фонды в соответствии с приказом Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 24 мая 2023 года № 170
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для выполнения ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень работников в т.ч. за рубежом;
- реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- при принятии решений по социально-трудовым вопросам работодатель предварительно согласовывает их с профкомом и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией.
- Привлекать профком к проведению анализа достигнутого уровня оплаты труда и результатов финансово-хозяйственной деятельности организации
- При приеме на работа заключать трудовые договора в порядке и на условиях, установленных настоящим коллективным договором и ТК РК
- Требовать при приеме на работу документы, необходимые для заключения трудового договора.

#### 1.4.8. Работодатель имеет право:

- На свободу выбора при приеме кандидата на работу.
- Изменять, расторгать, дополнять трудовые договоры с работниками в порядке и по основаниям, которые установлены ТК РК.
- Разрабатывает и утверждает правила представления сведений о трудовом договоре в «Единой системе учета трудовых договоров».
- Издавать в пределах своих полномочий акты работодателя.
- Акты работодателя оформляются в письменной форме или форме электронного документа, удостоверяющего посредством электронной цифровой подписи.
- Требовать от работников выполнения условий трудового, коллективного договоров, правил трудового распорядка и других актов работодателя.
- При заключении трудового договора в трудовом договоре может уступать работнику условие об испытательном сроке в целях проверки соответствия квалификации работника поручаемой работе. Испытательный срок начинается с даты начала работы, указанной в трудовом договоре.
- Разрабатывает и утверждает Кодекс служебной этики гражданских служащих.
- Проводить аттестацию специалистов.
- Поощрять работников и пресекать в пределах, предусмотренных законодательством, не правомерные действия работников, в том числе налагать дисциплинарные взыскания, взыскивать материальный ущерб.
- Отменять надбавки и доплаты при изменении объема работы и уровня квалификации работника.

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

- на основе конституционного права, действующего законодательства и в соответствии с настоящим Коллективным договором постоянно проводить работу по защите правовых, экономических, профессиональных и социальных интересов работников – членов профсоюза;
- осуществлять контроль за состоянием охраны здоровья, труда и техники безопасности, дисциплины труда в организации;
- обеспечивать контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства РК и иных актов, содержащих нормы трудового права, Правил трудового распорядка;
- осуществлять постоянный контроль за исполнением данного договора, вносить представления работодателю об устранении нарушений условий коллективного договора;
- информировать членов профсоюза о результатах контроля за ходом выполнения коллективного договора;
- содействовать в приобретении путевок работникам и членам семьи в дома отдыха, путевок особо нуждающимся работникам в санаторно-курортном лечении по результатам профилактических осмотров.

- принимать участие в организации и проведении спортивных и культурно-массовых мероприятий;
- содействовать укреплению трудовой дисциплины в организации.
- Оказывать содействие в приобретении путевок для детей членов профсоюза в летние оздоровительные лагеря;
- По решению профкома, при наличии финансовых возможностей оказывать материальную помощь сотрудникам в пределах от 10 до 50 МРП, в следующих случаях:
  - 1) смерти близкого родственника (супруга, детей, матери, отца, брата, сестры)
  - 2) при длительной временной нетрудоспособности;
  - 3) малообеспеченным семьям;
  - 4) юбилярам (50, 60, 70 лет);
  - 5) достигших пенсионного возраста;
  - 6) заболевании предусмотренных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1033.
- За активное участие в деятельности профсоюзной организации и организации ее работы, применять для членов профсоюза из фонда профсоюзной организации следующие меры поощрения: вынесение благодарности, награждение грамотой, денежными премиями, ценными подарками, сувенирами;
- По решению профкома при наличии финансовых возможностей приобретать для работников подарки (к Новому году, 8 марта, 22 марта, 7 мая, на день Медицинского работника и т.д.).
- 8- Предоставлять членам отраслевого профсоюза бесплатные консультации и правовую помощь по вопросам трудового законодательства:
- Совместно с Работодателем обеспечить работу комиссий:
  - 1) для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора в соответствии с требованиями ст. 156 Трудового Кодекса РК.
  - 2) согласительной по рассмотрению трудовых споров в соответствии с требованиями ст. 165 Трудового Кодекса РК.
  - 3) примирительной по рассмотрению трудовых споров в соответствии с требованиями ст. 159 Трудового Кодекса РК
  - 4) по расследованию несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью в соответствии с требованиями ст. 159 Трудового Кодекса РК
  - 5) по контролю за ходом выполнения Коллективного договора и решения разногласий, возникающих в ходе его реализации в соответствии с требованиями ст. 156 Трудового Кодекса РК.
- Представлять интересы работников на переговорах с Работодателем при решении трудовых конфликтов в рамках согласительной и примирительной комиссии.
- Содействовать предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в Коллективный договор.

**Председатель профсоюзного комитета имеет право**

- По согласованию с работодателем решать оперативные вопросы, относящиеся к компетенции профкома и конференция (собрания)
- По согласованию с работодателем создавать временные комиссии, рабочие группы для проработки текущих вопросов и подготовке решений профкома, конференции (собрания), привлекать экспертов, специалистов, профсоюзных активистов к работе профкома;
- От имени коллектива подписывать коллективный договор
- Быть освобожденным от выполнения функциональных обязанностей на один рабочий день в неделю для решения текущих вопросов профсоюзной организации подчиненники, с сохранением заработной платы;
- Принимать участие в Совете по кадрам, утвержденном приказом работодателя, входить в состав комиссии по определению стажа работы, начислению стимулирующих выплат и в состав других комиссий в организации
- Вносить предложение по улучшению трудовой дисциплины, организации труда и повышению эффективности производства в организации;
- Самостоятельно принимать решение по проведению очередной конференции (собрания);
- Работникам, избранным в состав профкома, предоставлять с сохранением среднего заработка 2 часа в неделю для выполнения общественных обязанностей

**1.4.10. Работник организации обязан:**

- обеспечить выполнение трудовых обязанностей, возложенных на него должностными инструкциями;
- способствовать осуществлению производственных задач, повышению эффективности деятельности организации и качества выполняемых работ;
- соблюдать Правила трудового распорядка;
- содержать свое рабочее место, оборудование и инструменты в чистоте и исправности, неукоснительно соблюдать правила охраны труда и пожарной безопасности и производственной санитарии на рабочем месте;
- обеспечить правильную эксплуатацию, сохранность и рациональное использование оборудования, инструментов, техники и материалов, предназначенных для работы;
- повышать свой профессиональный уровень;
- не допускать в процессе работы нанесения имущественного вреда Работодателю;
- соблюдать трудовую дисциплину и режим рабочего времени;
- принимать активное участие в общественной жизни коллектива;
- соблюдать этические и правовые нормы поведения в трудовом коллективе (этика, деонтология)
- неукоснительно соблюдать тайну медицинского работника согласно Кодекса РК «О здоровье народа и системе здравоохранения».

### **Работник имеет право:**

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

## **Раздел 2.**

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

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

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме не менее чем в двух экземплярах и подписывается сторонами. По одному экземпляру трудового договора хранится у работника и работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается в письменной форме (п.1 ст.33 Трудового Кодекса РК).

Оформление приема на работу осуществляется в соответствии со статьей 34 Трудового Кодекса РК.

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

В случае повторного заключения трудового договора с работником, ранее заключившим договор на определённый срок не менее одного года, в том числе при продлении срока трудового договора, он считается заключённым на определённый срок.

Если при истечении срока действия трудового договора ни одна из сторон в течение суток не потребовала прекращения трудовых отношений, то он считается заключённым на определённый срок.

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

2.5. Производить взаимные консультации и учитывать мнение профкома при решении вопросов реализации трудовых прав работников. С работником, достигшим пенсионного возраста и обладающим высоким профессиональным и квалификационным уровнем с учетом его работоспособности Трудовой договор может продлеваться ежегодно без ограничения, предусмотренного частью четвертой подпункта 2) пункта 1 ст. 2 ТК РК.

2.6. При приеме на работу может быть установлен оплачиваемый испытательный срок не более, чем на три месяца.

2.7. Производить расторжение трудового договора с работниками в связи сокращением численности (штата) лишь в случае невозможности перевода работника с его согласия на другую работу.

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

2.9. Не допускать расторжения трудового договора по сокращению численности и штата работников с беременными женщинами; с работниками, которым до достижения пенсионного возраста осталось не более 3-х лет; с женщинами, имеющими детей до 3-х лет.

2.10. Не допускать расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пп. 2), 4), 8), 11), 16), 20) пункта 1 статьи 52 и пп.2) п.1 ст.58 Трудового Кодекса РК без согласия профкома.

2.11. Отстранять от работы, привлечь к дисциплинарной ответственности Работника за нарушение трудовой дисциплины в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством РК;

2.12. Применять различные виды поощрений к Работникам за успехи в труде;

2.13. Продлевать срок трудового договора с работниками, достигшими пенсионного возраста, по взаимному согласию сторон;

2.14. На возмещение вреда, нанесенного ему Работником при исполнении им трудовых обязанностей;

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

## 2.1. Материальная ответственность

2.1.1. Работодатель вправе заключать договор о материальной ответственности с работниками в соответствии со статьей 123 ТК РК.

2.1.2. Все лица, занимающие должность или выполняющие работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, отпуском, перевозкой или применением, а процессе производства переданных ему товарно-материальных ценностей, обязаны заключить договор о полной индивидуальной материальной ответственности.

2.1.3. Полная материальная ответственность работника за причинение вреда работодателю наступает в соответствии с законодательством РК в порядке, определяемом локальными актами работодателя.

Перечень категорий работников, с которыми заключается письменный договор о полной материальной ответственности указаны в Приложении № 1 к настоящему Договору

## 2.2. Меры поощрения

2.2.1 Для усиления материальной заинтересованности работников, повышения эффективности производства работодатель может применять стимулирующие системы премирования, другие формы материального поощрения, в том числе одновременное вознаграждение

2.2.2 Работники премируются за основные результаты хозяйственной деятельности предприятия согласно действующим актами работодателя в зависимости от результатов хозяйственной деятельности и личного вклада работника.

2.2.3. Премирование работников за счет экономии денежных средств может производиться за высокие производственные показатели, активную общественную деятельность, в честь празднования государственных и профессиональных праздников, а также по итогам работы: за квартал, за полугодие, за год в размере не более одного должностного оклада в месяц. Размер премий утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.2.4. Оказание материальной помощи и премирование осуществлять в пределах экономии денежных средств, предусмотренных на содержание поликлиники по плану финансирования при отсутствии кредиторской задолженности или по смете, в порядке определенном отраслевым соглашением, коллективным договором и (или) актом работодателя.

2.2.5. Премирование сотрудника не производится:

- при наличии у него не снятого дисциплинарного взыскания;
- в период прохождения испытательного срока.

## 2.3. Трудовая дисциплина

2.3.1. За нарушение трудовой дисциплины ненадлежащее исполнение работником своих функциональных обязанностей, работодатель вправе взыскать дисциплинарное взыскание:

- замечание
- выговор
- строгий выговор
- расторжение трудового договора

2.3.2. до применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение.

2.3.3. при применении дисциплинарного взыскания работодатель должен учитывать тяжесть совершенного поступка, обстоятельство его совершения, предшествующие поведение сотрудника отношение к труду, а также соответствие дисциплинарного взыскания тяжести совершенного проступка.

2.3.4. Дисциплинарное взыскание действует в течение 6 (шести) месяцев.

2.3.5. При наличии дисциплинарного взыскания работник не премируется в течение действия взыскания.

2.3.6. В исключительных случаях дисциплинарное взыскание может быть снято досрочно, но не менее месяца по инициативе работодателя и руководства профкома.

2.3.7. Обеспечить администрации и профсоюзному комитету совместный контроль за соблюдением трудовой дисциплины сотрудниками поликлиники.

### Раздел 3

#### Рабочее время

3.1. Режим работы определяется Правилами трудового распорядка, разработанного и утверждаемого совместно с профкомом (ст. 67 ТК РК).

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

- нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю (п.1 ст.68 ТК РК).

- сокращенная продолжительность рабочего времени для работников занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РК №1053 от 28.12.2015 г.

- неполное рабочее время - устанавливается по письменному соглашению между работником и работодателем (ст.70 ТК РК).

- Работодатель по письменному заявлению беременной женщины, одного из родителей (усыновителя, удочерителя), имеющего ребенка (детей) в возрасте до трех лет, а также работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, обязан установить им режим неполного рабочего времени (ст. 70 ТК РК).

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

3.4. В Правилах трудового распорядка в соответствии с главами 5-9 Трудового Кодекса РК устанавливаются:

- продолжительность рабочего времени;
- нормальная продолжительность рабочего времени;
- сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных

категорий работников (для работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста – ст. 69 п 1 и п 2 ТК РК; работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда – (ст. 69 п 1 ТК РК); (перечень прилагается);

- \* продолжительность времени отдыха работников;
- \* условия обеспечения трудовой дисциплины, иные вопросы регулирования трудовых отношений

- \* продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем с предоставлением выходных дней по скользящему графику (ст. 71 ТК РК) приложение № 2;

- \* продолжительность ежедневной работы – рабочей смены (ст. 71 ТК РК);

- \* время начала и окончания работы;

- \* работа в ночное время - начало и окончание (ст. 76 ТК РК);

- \* время перерывов в работе;

- \* графики сменности (ст. 73 ТК РК)

- \* разделение рабочего дня на части на тех работах, где это необходимо из-за особого характера труда (ст. 72 ТК РК) (перечень видов работ прилагается);

- \* предоставление работнику в течение ежедневной работы (рабочей смены) работникам один перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью не менее получаса с 13:00 до 14:00 часов (ст. 81 ТК РК)

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

3.6. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра (ст. 76 ТК РК)

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

- беременные женщины;
- работники, не достигшие восемнадцатилетнего возраста;
- инвалиды.

3.8. Сверхурочной считается работа сверх продолжительности рабочего дня (смены), установленной Правилами внутреннего трудового распорядка.

При привлечение к сверхурочным работам допускается только с согласия работника, за исключением следующих случаев:

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

б) для устранения иных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование водоснабжения, газоснабжения, теплоснабжения, энергоснабжения и других систем жизнеобеспечения, нарушающих правильное их функционирование;

в) для продолжения работы при невыезде сменяющегося работника, если работа не допускает перерыва, с немедленным принятием мер к замене другим работником

г) для оказания экстренной и неотложной помощи гражданам, которые

угрожает потеря здоровья или гибель

3.9. Сверхурочные работы не должны превышать в течение одно календарного дня для каждого работника: на работах с нормальными условиями труда – два часов; на тяжелых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда – одного часа. При особо вредных и особо опасных условиях труда сверхурочные работы запрещены. Необходимость работать сверхурочные для сохранения нормального процесса производства не должна вызывать регулярного продления смены.

## Раздел 4

### Время отдыха

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

4.2. Работникам, работающим в режиме пятидневной рабочей недели предоставляются два дня отдыха в неделю, как правило, суббота и воскресенье. Дни отдыха работников, занятых в непрерывном производстве устанавливаются графиком выходов. Продолжительность ежедневного отдыха работника между окончанием работы и ее началом в следующий день (смену) не может быть менее 12 часов.

4.3. Привлечение работника к работе в выходные дни допускается только с письменного согласия работника, за исключением следующих случаев предусмотренных ст.86 ТК РК, и работников, работающих по графику сменности.

- а) для предотвращения чрезвычайных ситуаций или стихийного бедствия;
- б) производственных аварий, несчастных случаев, устранения их последствий;

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

- 1) имеющим одного ребенка, - каждый перерыв не менее тридцати минут;
- 2) имеющим двух или более детей, - каждый перерыв не менее одного часа (ст. 82 ТК РК) (перечень прилагается).

4.5. Работникам государственных предприятий, изменивших организационно-правовую форму на «предприятие с правом хозяйственного ведения», а также переданных в доверительное управление, гарантируется право на предоставление основного оплачиваемого трудового отпуска продолжительностью 30 календарных дней с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы и дополнительный отпуск с выплатой пособия на оздоровление в размере должностного оклада и установлении минимальных значений должностных окладов и доплат, не ниже соответствующих должностных окладов и доплат гражданских служащих, в

том числе надбавки за особые условия труда.

4.6. Предоставлять всем работникам организации гражданским служащим ежегодный основной оплачиваемый трудовой отпуск продолжительностью тридцать календарных дней (п. 1); 2); 3); ст. 87 ТК РК).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определять ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

Ежегодный трудовой отпуск разрешается прерывать по производственной необходимости и с согласия работника. При отъезде из трудового отпуска администрацией, неиспользованная часть трудового отпуска по доверенности сторон может быть перенесена, присоединена к отпуску следующего года, либо выплачена компенсация за неиспользованный отпуск. Отъезд работника из очередного отпуска допускается при полном использовании им дней дополнительного отпуска.

Оплачиваемые ежегодный трудовой отпуск переносится полностью или в его части в случае временной нетрудоспособности, наступившей в период отпуска, со дня подачи заявления работника о прерывании отпуска, и присоединен к трудовому отпуску за следующий рабочий год или предоставлен по просьбе работника отдельно в текущем рабочем году.

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

Согласно пп.2) п.1 статьи 1 Трудового кодекса РК гражданский служащий – это лицо, занимающее в установленном законодательством Республики Казахстан порядке оплачиваемую штатную должность в кзенных предприятиях, государственных учреждениях и осуществляющее должностные полномочия в целях реализации их задач и функций, осуществления телнического обслуживания и обеспечения функционирования государственных органов.

В соответствии со статьей 1 Закона РК «О государственном имуществе» государственное предприятие на праве хозяйственного является коммерческой организацией, наделенной государством имуществом на праве хозяйственного ведения и отвечающей по своим обязательствам всем принадлежащим ей имуществом.

Согласно статье 138 Закона формы оплаты труда, штатное расписание, размеры должностных окладов, система премирования и иного вознаграждения определяются государственным предприятием на праве хозяйственного ведения самостоятельно в пределах установленного фонда оплаты труда. Размер фонда оплаты труда республиканского государственного предприятия ежегодно устанавливается уполномоченным органом соответствующей

отрасли, а коммунального государственного предприятия – местным исполнительным органом.

Исходя из выше изложенного, кухонным работникам, сторожам, плотнику, дворнику, электрику, сантехникам, санитаркам и т.д. осуществлять выплату пособия на оздоровление в размере должностного оклада.

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

4.8. Ежегодные дополнительные отпуска за работу во вредных (особо вредных) и опасных условиях труда, на тяжелых физических работах устанавливаются работникам организации согласно списку производств, профессий и должностей с вредными (особо вредными) и (или) тяжелыми (особо тяжелыми), опасными (особо опасными) условиями труда, работ которых дает право на ежегодный оплачиваемый дополнительный трудовой отпуск и сокращенную продолжительность рабочего времени (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РК №1053 от 28.12.2015 г.).

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

- Учитывая ненормированный рабочий день, частые выезды по служебным делам предоставлять дополнительный отпуск главному врачу, заместителю главного врача 12 календарных дней.
- руководителю отдела управления персоналом с учетом совмещения должностью медицинской сестры рентген кабинета – 30 календарных дней основного отпуска, 18 календарных дней дополнительного отпуска
- счетные работники, специалист по работе с персоналом, юрист, секретарь наблюдательного совета, регистратор архива, операторы, программисты инженер по ОТ и ТБ – 30 календарных дней основного отпуска, 6 календарных дней дополнительного отпуска.
- инвалидам первой и второй групп продолжительностью не менее шести календарных дней.

Перечень должностей и профессии работников, которым предоставляются дополнительный оплачиваемые отпуска, прилагается к коллективному договору. Приложение №3.

При наличии финансовых возможностей коллективным договором работникам могут устанавливаться дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска поощрительного характера за длительную непрерывную работу, выполнение важных, сложных, срочных работ, а также работ иного характера (п. 3 ст. 89 ТК РК).

- Внешним совместителям, в том числе врачам-консультантам трудовой отпуск выдается из расчета 30 календарных дней основного отпуска за отработанный период.

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

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

- регистрации брака;
- рождении ребенка;
- смерти близких родственников, а также супруга (супруги) и (или) их родственников (полнородные и не полнородные братья и сестры, родители (родитель), дети, дедушка, бабушка, внуки);
- родственникам для ухода за заболевшим членом семьи на срок по заключению организации здравоохранения;
- женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим детей младшего школьного возраста (1-4 классы) предоставляется однодневный оплачиваемый отпуск 1 сентября.

4.12. Предоставлять работникам, обучающимся в организациях образования неоплачиваемые дополнительные учебные отпуска при предоставлении подтверждающих документов, дающих право на учебный отпуск.

## **Раздел 5**

### **Оплата труда**

**Администрации обитуется:**

5.1. Исчисление заработной платы работников соответствии с утвержденным Постановлением Правительства Республики Казахстан «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет государственного бюджета, работников казенных предприятий» Постановление №1193 от 31.12.15г.

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

5.3. Для работников организаций здравоохранения гарантируется повременная оплата труда не ниже уровня заработной платы, установленной постановлением Правительства РК от 31.12.2015 года №1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий», включая все доплаты и надбавки.

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

Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно утвержденным нормативам устанавливается спецпитание (приложение № 4).

5.5. При переводе работников в случае производственной необходимости работы, не предусмотренные трудовым договором, оплату труда производят по выполняемой работе, но не ниже средней месячной заработной платы по основному месту работы (ст. 41 ТК РК).

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

5.7. Заработная плата устанавливается и выплачивается в денежной форме национальной валюте Республики Казахстан не реже одного раза в месяц, по истечении первой декады следующего месяца. Дата выплаты заработной платы предусматривается трудовым, коллективным договорами. При совпадении даты выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплата производится накануне их.

5.8. Работникам ежемесячно выдаются расчетные листки, отражающие размеры заработной платы, размеры всех видов удержаний из заработной платы (подоходный, пенсионный) и суммы денежных средств, подлежащих выплате. Обязательное удержание из заработной платы производится в порядке и размерах, установленных законодательством РК (п. 2 ст. 113 ТК РК).

5.9. При невыплате заработной платы работодателем в полном объеме и в сроки, которые установлены трудовым, коллективным договорами, работодатель несет ответственность в соответствии с законами Республики Казахстан. Работодатель выплачивает работнику задолженность и пеню за период задержки платежа. Размер пени рассчитывается исходя из 1,25-кратной официальной ставки рефинансирования Национального Банка Республики Казахстан на день исполнения обязательства по выплате заработной платы и начисляется за каждый просроченный календарный день, начиная со следующего дня, когда выплаты должны быть произведены, и заканчивая днем выплаты (п. 3 ст. 113 ТК РК).

5.10. Работодатель обязан вести учет рабочего времени, фактически отработанного работником. Учету подлежит отработанное и неотработанное работником время. При этом отдельно учитывается время сверхурочных работ в ночное время, выходные, праздничные дни, дни командировок (ст. 7 ТК РК).

5.11. При повременной оплате труда работа в сверхурочное время оплачивается в повышенном размере согласно условиям трудового или коллективного договоров и (или) акта работодателя, но не ниже чем полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника. При сдельной оплате труда доплата за работу в сверхурочное время производится в размере не ниже пятидесяти процентов от установленной дневной (часовой) ставки работника (ст. 108 ТК РК).

5.12. Оплату работы в праздничные и выходные дни производится в

в повышенном размере, но не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника (ст. 109 ТК РК)

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

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

111. Предприятие в пределах утвержденного Фонда оплаты труда действительно (Согласно пункту 2 статьи 138 Закона «О государственном имуществе») утверждает формы оплаты труда, штатное расписание, размеры должностных окладов, систему премирования и иного вознаграждения работников.

112. Для усиления повышения заинтересованности работников в увеличении эффективности производства и качества выполняемых работ работодателем могут вводиться системы премирования и другие формы стимулирования труда, определенные условиями коллективного договора и (или) актами работодателя.

113. Стимулирующие доплаты устанавливаются по решению и на основании Фонда Руководителя Предприятия.

114. Стимулирующие надбавки Руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Предприятия устанавливаются уполномоченным органом соответствующей отрасли (Управление здравоохранения Актобинской области), согласно пункту 3 статьи 138 Закона Республики Казахстан «О государственном имуществе».

115. а) Устанавливать стимулирующие надбавки к заработной плате медицинских работников в зависимости от объема, качества оказываемой медицинской помощи в порядке, определяемом уполномоченным центральным исполнительным органом в области здравоохранения, принятого в реализацию утвержденным Постановлением Правительства Республики Казахстан «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, финансируемых за счет средств государственного бюджета, работников государственных предприятий от 31 декабря 2015 года №1193.

б) установить стимулирующие надбавки к должностным окладам за напряженный труд медицинских и немедицинских работников организации здравоохранения в размере не менее 75 %, но не более 150 % за увеличение объема работы от оклада со всеми надбавками, премировать и оказывать материальную помощь за счет экономии средств, предусмотренных на содержание соответствующей организации здравоохранения.

в) премировать по итогам года за счет экономии фонда заработной платы в размере от одного и до двух окладов.

116. Согласно Устава Профсоюза, глава 13 Трудового Кодекса РК, отраслевого Соглашения и коллективного договора профсоюзные взносы удерживать выданным путем из заработной платы. Бухгалтерия полностью перечисляет

удерживаемую сумму профсоюзных взносов на расчетный счет общественной организации Профсоюза с последующим получением по доверенности профсоюзного комитета причитающие 65% взносов.

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

5.21. При прекращении трудового договора выплата сумм, причитающихся работнику производится не позднее 3 (трех) рабочих дней после прекращения

5.22. Своевременно доводить до сведения работников какие-либо изменения в оплате труда, обусловленные введением новых нормативно-правовых актов.

5.23. При наличии финансовых средств предусматривать совместно с профсоюзным комитетом меры материального и морального поощрения работников за высокие творческие и производственные показатели, активную общественную деятельность, направляя на эти цели сэкономленные по фонду оплаты труда денежные средства к праздничным датам, а также при уходе на пенсию, юбилеем сотрудников, по итогам года при условии экономии фонда заработной платы и из внебюджетных средств; производить иные выплаты стимулирующего характера.

5.24. На время простоя по вине работодателя оплата времени простоя работников производится в размере не менее 50% (пятидесяти процентов) от средней заработной платы работника. Время простоя по вине работника оплате не подлежит.

5.25. На предприятии устанавливаются следующие виды выплат: доплата за совмещение должностей (расширение зоны обслуживания) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится работникам, выполняющим на предприятии наряду с основной работой, обусловленной Трудовым договором, дополнительную работу по другой должности из обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы. (ст.111 ТК РК).

- размер доплаты за совмещение должностей составляет до 50% от должностного оклада по основной должности на время замещения
- с письменного согласия работника допускается совмещение с вакантной должности, а также оказание платных медицинских услуг.

Дифференцированная доплата труда работникам производится за образцовое исполнение должностных обязанностей, высокое качество выполнения работ, в том числе работ особой сложности и прочности, за инициативу, творческую активность и другие достижения в работе.

Выплаты дифференцированной доплаты определяется за счет экономии средств по результатам рационального использования ресурсов на основании отчетов финансово-хозяйственной деятельности предприятия. Представление о поощрении на медицинских и немедицинских работников формируется руководителями структурных подразделений, находящимся в их подчинении и

вносится на рассмотрение комиссии. При расчете размера дифференцированной доплаты учитывается должностной оклад за фактически отработанные дни и критерии оценки деятельности работников. Дифференцированная доплата работнику не производится за отчетный период:

при наличии у него взысканного дисциплинарного взыскания;

проработавшему в соответствующем субъекте здравоохранения менее одного месяца;

в период испытательного срока;

при нахождении в отпуске в соответствии с трудовым законодательством

Республики Казахстан более 14 календарных дней при ежемесячном отчетном периоде и более 30 календарных дней при ежеквартальном отчетном периоде за исключением оплачиваемого ежегодного трудового отпуска

при временной нетрудоспособности более 14 календарных дней при ежемесячном отчетном периоде и более 30 календарных дней при ежеквартальном отчетном периоде

при увольнении до окончания отчетного периода

по результатам критерии оценки деятельности не набравший менее 50%

5.26. Обеспечивать за счет работодателя проведение обязательных профилактических и периодических медицинских осмотров сотрудников и страхование профессиональной ошибки, не связанной с небрежной или халатным отношением к выполнению обязанностей, в результате которой причинен вред или ущерб здоровью пациентов.

5.27. Предоставлять работнику один день с сохранением заработной платы для прохождения обязательного тестирования по присвоенной квалификации специалиста;

5.28. Работникам, не входящих в перечень: поварам, водителям, санитаркам, сестра-хозяйкам, секретарь-машинистка, оператор ПК, оператор ЭВМ выплачивать пособие на оздоровление в размере должностного оклада, за счет экономии фонда заработной платы.

- выплачивать пособия на оздоровление в размере установленного оклада следующим сотрудникам: работникам административно – хозяйственной части, работникам бухгалтерии, юристу, специалистам отдела управления персоналом, заведующим и старшим медсестрам отделений, врачам общей практики, заведующей и старшей медсестра центра педиатрии, заведующей организационно- методическим кабинетом, заведующей хозяйственной частью, заведующей аптеки, врачам и медсестрам консультативно – диагностического отделения, статистам и водителям

- всему младшему медицинскому персоналу (санитарки, уборщицы помещений, технички), работающим с использованием дезинфицирующих средств устанавливается надбавка в размере 30% от БДО.

-на основании 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» заработная плата младшему

медицинскому персоналу (сестра – хозяйка, санитарки, уборщики помещений, техники) выплачивается по 4-му разряду, водителям – по 5-му разряду

5.29. Привлекать профком:

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

5.30. Принять меры по обеспечению выплаты заработной платы следующим работникам субъектов здравоохранения, финансируемых и реализующих гарантированного объема бесплатной медицинской помощи и в системе обязательного социального медицинского страхования с установлением коэффициентов к заработной плате, предусмотренной Постановлением № 1 (без учета премий и иных стимулирующих выплат):

- специалистам высшего уровня квалификации управленческий персонал имеющим высшее медицинское образование (врачи всех специальностей, заведующие отделениями, главный бухгалтер (блок А1-3, А1-3-1, А2-3, В2) в размере 3,42 установленного Постановлением № 1 193;

- специалистам высшего и среднего уровня квалификации с техническим профессиональным, после средним, высшим медицинским и фармацевтическим образованием, психолог и социальный работник (блок В3, В4) в размере 2,34 установленного Постановлением № 1 193;

- а также специалистам высшего и среднего уровня квалификации высшим и средним образованием, руководителю и специалисту управленческого персонала, главный экономист, все бухгалтеры, юрист, инженер по охране труда и ТБ, программист, регистратор архива, секретарь наблюдательного совета, комплаенс - офицер (А2-3-1, А3-3, С2, С3) применить следующие поправочные коэффициенты к заработной плате в размере - 2,34;

- для специалистов гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, за исключением работников управленческого, основного персонала государственных организаций, медико-социальных учреждений стационарного и полустационарного типов, медицинских и фармацевтических работников (сестер-хозяек, заведующий хозяйкам, заведующий складом, лифтеры, машинист по стирке, кухонный работник, санитарки, водители, сантехники, электрики, повара, плотники, дворники, регистраторы, оператор ПК, оператор ЭВМ и т.д.) с 1 января 2025 года в размере 2,0;

- В целях оказания качественной, своевременной, квалифицированной неотложной медицинской помощи в любое время суток населению, в связи с нехваткой кадров, большим объемом работы врачам хирургического профиля (хирург, травматолог, акушер-гинеколог, анестезиолог-реаниматолог), терапевтического профиля (кардиолог, терапевт), педиатрического профиля (неонатолог) установить повышение размеров окладов за напряженный труд в размере не более 50% заработной платы, со всеми надбавками.

Вместе тем, согласно Отраслевому соглашению при начислении заработной платы санитаров (-ок), (включая сестер-хозяек) необходимо к должностному окладу дополнительно применять поправочный коэффициент 1,15;

5.31. «В соответствии приказом Министра здравоохранения от 20 декабря 2020 года КР ДСМ № 283/2020 «Об утверждении правил подтверждения результатов непрерывного профессионального развития работников здравоохранения», в целях мотивации профессионального роста медицинских работников, применить требования к уровням квалификаций по результатам непрерывного профессионального развития работников здравоохранения по следующим критериям достижения:

- для исчисления оплаты по достижению уровня квалификации «вторая квалификационная категория» требуется повышение квалификации в объеме не менее 5 кредитов (150 часов) и результаты неформального образования не менее 30 ЗЕ, рекомендательное письмо от профильной профессиональной ассоциации (при наличии), непрерывный стаж 5 лет;

- для исчисления оплаты по достижению уровня квалификации «первая квалификационная категория» требуется повышение квалификации в объеме не менее 5 кредитов (150 часов) и результаты неформального образования не менее 60 ЗЕ, рекомендательное письмо от профильной профессиональной ассоциаций (при наличии), непрерывный стаж 5 лет после достижения «второй квалификационной категории»;

- для исчисления оплаты по достижению уровня квалификации «высшая квалификационная категория» требуется повышение квалификации в объеме не менее 5 кредитов (150 часов) и результаты неформального образования не менее 90 ЗЕ, рекомендательное письмо от профильной профессиональной ассоциации (при наличии), непрерывный стаж 5 лет после достижения «первой квалификационной категории».

Подтверждение уровней квалификаций по достижению «второй», «первой» и «высшей» квалификационных категорий является добровольной.

При начислении заработной платы указанным категориям работников в соответствии со статьями 106, 109 и 110 Трудового кодекса Республики Казахстан применить вышеуказанные коэффициенты.

## **Раздел 6. Охрана труда и здоровья**

### **Администрация:**

6.1. Обеспечивать условия безопасности труда на рабочем месте соответствующие требованиям государственных стандартов, правил по безопасности и охране труда (гл. 1 ст.180 ТК РК).

6.2. Работодатель обязан организовать обучение и проверку знаний по вопросам безопасности и охране труда руководящих работников и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охране труда, периодически не реже одного раза в три года в организациях, осуществляющих повышение квалификации кадров, в порядке, установленном уполномоченным органом по

труду, согласно списку, утвержденного актом работодателя (п.3 ст. 182 ТК РК).  
Создать работникам необходимые санитарно-гигиенические условия, обеспечить выдачу и ремонт специальной одежды и обуви работников, снабжение их средствами профилактической обработки, моющими и дезинфицирующими средствами, медицинской аптечкой, молоком и равноценными пищевыми продуктами, и (или) специализированными продуктами для диетического (лечебного и профилактического) питания средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с нормами, установленными уполномоченным государственным органом по труду (п.4, ст.182 ТК РК).

6.3. Проводит за счет собственных средств обязательные, периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры и перед сменой после сменное медицинское освидетельствование работников в случае предусмотренных соглашением и законодательством РК, а также при переводе на другую работу с изменением условий труда либо появлении признаков профессионального заболевания (п.17 ст.182 ТК РК).

6.4. Проводить обучение, инструктирование, проверку знаний работников по вопросам безопасности и охраны труда за счет средств работодателя. Обеспечивать работников документами по безопасному ведению производственного процесса и работ (п.2 ст.182 ТК РК).

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

6.6. Принимать меры по предотвращению любых рисков на рабочих местах и в технологических процессах путем проведения профилактических замен производственного оборудования и технологических процессов на более безопасные. Проводить организационно-технические мероприятия по безопасности и охране труда;

6.7. Осуществлять регистрацию, учет и анализ несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.

6.8. Обеспечивать участие профсоюзного комитета и расследование несчастных случаев на производстве в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан. Совместно с профсоюзным комитетом разрабатывать и осуществлять мероприятия по их предупреждению.

6.9. Страховать ответственность за нанесение вреда здоровью и жизни работника при исполнении им трудовых обязанностей (п. 14 ст. 182 ТК РК).

Коллективным договором с учетом специфики деятельности и видов работ, наличия источников повышенной опасности могут быть предусмотрены дополнительные обязанности работодателя.

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

Работники не несут расходов на эти цели. Объем средств определяется коллективным договором (п.3 ст. 180 ТК РК)

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

6.12. Сохранять порядок соблюдения работниками, занятыми на дистанционной работе, требований по безопасности и охране труда, а также по обеспечению безопасного выполнения трудовых обязанностей определяется актом работодателя.

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

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

6.15. Беспрепятственно допускать представителей профкома, общественных инспекторов по охране труда профсоюза для проведения проверок состояния безопасности, условий и охраны труда в организации и соблюдения законодательства Республики Казахстан о безопасности и охране труда, а также для расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (п.22 ст. 23 ТК РК)

6.16. Совместно с работодателем и соответствующими структурами проводить аттестацию рабочих мест. Совместно с профсоюзным комитетом разрабатывать и осуществлять мероприятия по оздоровлению условий труда на рабочем месте.

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

6.18. Принимать меры по медико-санитарному обслуживанию работников.

6.19. На паритетных началах совместно с профкомом участвовать в рассмотрении споров, связанных с нарушением трудового законодательства, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и оплатой труда. (п.2 ст.159 ТК РК)

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

6.21. Состав производственного совета по безопасности и охране труда утверждается совместным решением работодателя и представителей работников. Производственный совет по безопасности и охране труда возглавляет председатель, избираемый членами совета из числа представителей

работодателя и работников на ротационной основе с периодичностью в год. Кандидатура технических инспекторов по охране труда предлагается профессиональным союзом, а в случае его отсутствия — общим собранием работников.

## Раздел 7 Гарантии в области занятости

Администрация обязуется:

7.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, сокращения численности и штата рассматривать с участием профкома.

7.2. При ликвидации юридического лица (организации), сокращении численности или штата работников письменно предупредить работника о расторжении трудового договора за один месяц (п. 9 ст. 53 ТК РК).

7.3. Предупредить работника (письменно) и профсоюзный комитет об изменении условий труда не позднее чем за один месяц.

7.4. При реорганизации организации обеспечить участие профсоюзного комитета в разработке мероприятий, учитывающих баланс интересов организации и работников.

7.5. Продолжать трудовые отношения с работниками без изменений в случаях изменения наименования, ведомственной принадлежности, смены собственника имущества или реорганизации организации (ст. 47 ТК РК).

7.6. Если по истечении срока трудового договора трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, признать действия договора продолженным на неопределенный срок (ст. 30 ТК РК).

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

7.8. Включить представителя профкома в состав аттестационной комиссии.

7.9. При сокращении численности или штата работников в соответствии с работником занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, а также отказе работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профессионального союза производить с учетом мотивированного мнения органа профессионального союза данной организации в порядке, предусмотренном коллективным договором (ст. 52 ТК РК).

7.10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя из-за несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации проводить на основании решения

аттестационной комиссии, в составе которой должен участвовать представитель работников (п. 4 ст. 52 ТК РК).

7.11. Не допускать прекращения трудового договора в период временной нетрудоспособности работника (в том числе по беременности и родам) и отпуска (ст. 54 ТК РК).

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

7.13. Совместно с профкомом ежегодно определять необходимый объем профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников организации.

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

Обеспечить повышение квалификационного уровня и профессиональных навыков работников отрасли в пределах норм учебных часов в соответствии с завленной категорией и оплату процедуры получения квалификационной категории за счет средств государственного бюджета или работодателя не менее 1 раза в пять лет.

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

- предлагать освобождающиеся рабочие места в первую очередь работниками своей организации с учетом их специальности и квалификации;

- одновременно с предупреждением работников о предстоящем увольнении подбирать в организации работу, соответствующую их профессии, специальности, квалификации, а при её отсутствии - другую работу, в том числе нижеоплачиваемую или требующую переобучения;
- предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении, свободное от работы время (не менее пяти часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением заработной платы;

- с учетом мнения профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест.

- Если работник, достигший пенсионного возраста, обладает высоким профессиональным, квалификационным уровнем и работоспособностью, то работодатель может продолжать с работником трудовые отношения без уведомления и заключения дополнительного соглашения в рамках действующего трудового договора. (п.5 ст.30 ТК РК)

7.16. Профсоюзный комитет обязуется обеспечить защиту социальных гарантий работников в вопросах занятости, приема на работу и увольнения,

предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

## Раздел 8

### Обеспечение социальных гарантий работникам организации

Администрация обязуется:

- 8.1. Осуществлять обязательное социальное страхование работников (п. 14 ст. 23 ТК РК).
- 8.2. Страховать гражданско-правовую ответственность за причинение вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей.
- 8.3. Удерживать и ежемесячно перечислять и накопительные пенсионные фонды до удержания подоходного налога средства из доходов работников в порядке, определяемом законодательством РК.
- 8.4. Администрация несет ответственность за несвоевременное перечисление удержанных пенсионных взносов. При несвоевременном перечислении, работодатель уплачивает пеню в размере, установленном законодательными актами РК на день уплаты этих сумм, за каждый день просрочки (включая день оплаты) в накопительные пенсионные фонды в пользу вкладчиков (получателей).
- 8.5. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работника для оформления пенсии.
- 8.6. Предупреждать работника о вредных (особо вредных) и (или) опасных условиях труда и возможности профессионального заболевания (п. 18 ст. 23 ТК РК).
- 8.7. Обеспечить сохранность и сдать в государственный архив документов, подтверждающих трудовую деятельность работников и сведения об удержании и отчислении денег на их пенсионное обеспечение. (п. 17 ст. 23 ТК РК).
- 8.8. Возместить расходы по найму жилья приглашенным специалистам в размере не менее 50 % от общей суммы договора найма жилья.
- 8.9. Внедрять в повседневную жизнь работников производственную и оздоровительную гимнастику, создавать комнаты психологической разгрузки.
- 8.10. Сохранять за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату:
  - на время прохождения им за счет средств работодателя периодических медицинских осмотров (ст. 125 ТК РК);
  - донором на время обследования и сдачи крови (ст. 126 ТК РК);
  - на время командировки работника (п. 1 ст. 127 ТК РК)
- 8.11. Работникам, направляемым в командировки, в том числе для переподготовки и повышения квалификации выплачивать (ст. 118 ТК РК):
  - суточные за календарные дни нахождения в командировке, в том числе за время в пути;
  - расходы по проезду к месту назначения и обратно;

- расходы по найму жилого помещения.

Командированному работнику возмещаются следующие расходы:

- за каждый день нахождения в командировке выплачиваются суточные в размере двух месячных расчетных показателей;
- по найму жилого помещения: возмещение расходов по найму жилого помещения в сутки не должна превышать 20 000 тенге в городах Астане, Алматы, Шымкенте, Атырау, Актау и Байконуре, 15 000 тенге – в областных центрах и городах областного значения, для города Актобе однократного размера месячного расчетного показателя, 10 000 тенге поселке Боровое Бурабайского района Акмолинской области и не оплачивается – в сельских округах.

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

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

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

8.14. Выплату социальных пособий по временной нетрудоспособности производить в соответствии с нормативными правовыми актами.

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

б) в случае если временная нетрудоспособность связана с заболеваниями, приводящие к инвалидизации (онкологические заболевания), то за счет экономии бюджетных средств до установления группы инвалидности в целях социальной защиты оплачивать больничный лист в размере 100 % заработной платы, а во всех остальных случаях социальное пособие выплачивается из расчета среднемесячной заработной платы, но не более двадцатипятикратной величины месячного расчетного показателя.

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

8.16. В случае сообщения работодателем недостоверной информации об условиях труда при заключении трудового договора либо нарушения им трудового законодательства Республики Казахстан, условий трудового, коллективного договора производиться компенсационная выплата работнику в связи с потерей работы в размере средней заработной платы за три месяца при расторжении трудового договора по инициативе работника (ст. 131 ТК РК).

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

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

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

8.20. Обеспечивать работникам повышение квалификационного уровня профессиональных знаний не менее одного раза в 5 лет за счет средств государственного бюджета или работодателя. Согласно ст.118 ТК РК и ст.11 Кодекса РК «О здоровье народа и системе здравоохранения» на время повышения квалификации с отрывом от производства работнику сохраняются место работы и средняя заработная плата, расходы по проезду к месту назначения и обратно, расходы по найму жилья согласно платежному документу с оплатой командировочных расходов в размерах, предусмотренных действующим законодательством РК. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации обучаемых по направлению работодателя осуществляется за счет средств работодателя или иных, не запрещенных законодательством РК, в соответствии с договором обучения (ст.118 ТК РК). Работники, проходящие профессиональную подготовку, повышение квалификации, по соглашению с работодателем могут освобождаться от работы либо выполнять работу на условиях неполного рабочего времени.

Обучение работника по его собственной инициативе работодателем не оплачивается.

8.21. На работников предприятия следующие социальные льготы и гарантии:

- в связи с достижением пенсионного возраста работнику выплачивается единовременное вознаграждение со специального счета в размере – врачам 100 000 тысяч тенге, среднему медицинскому работнику – 80 000 тысяч тенге, прочему персоналу – 50 000 тенге;

- в связи с занятием призовых мест при участии в спортивных мероприятиях, профессиональных и других конкурсах работнику выплачивается единовременное вознаграждение со специального счета от 10 000 тысяч тенге до 50 000 тысяч тенге;

- остро нуждающимся и малообеспеченным работникам в связи с болезнью или же близких родственников (супруг, супруга, дети), а также в

случае наступления чрезвычайных ситуаций при предоставлении соответствующих документов оказывается материальная помощь со средств специального счета в размере – 50 000 и более тысяч тенге.

- работодатель обязуется содействовать обеспечению работников, нуждающихся в оздоровлении по медицинским показаниям, льготными путевками на санаторно-курортное лечение, а также выделять финансовые средства на оздоровление прочему персоналу со средств специального счета.

8.22. Работодатель обязуется для оказания материальной помощи и на финансирование спортивно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий из внебюджетных сэкономленных средств в фонд профсоюзного комитета.

## Раздел 9

### Обеспечения условий для деятельности выборного профсоюзного органа

*Гарантии и права профсоюзов определяются Конституцией РК, законом РК «О профессиональных союзах».*

#### Работодатели:

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

9.2. Рассматривать предложения профсоюзного комитета, вести коллективные переговоры и в порядке, установленном Трудовым Кодексом РК, заключать коллективный договор (2 пункт ст. 156 ТК РК).

9.3. Предоставлять профкому в бесплатное пользование помещение оборудованное телефонной связью, компьютером, обеспечение уборки помещения, а также предоставляет возможность для разовых услуг по использованию транспорта, множительной техники.

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

9.5. Признавать право профкома, общественного инспектора по охране труда, избираемого профкомом на осуществление общественного контроля в области безопасности и охраны труда в организации.

9.6. Признавать право Профсоюза осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в организации.

9.7. В целях создания условий для деятельности предоставить профкому в бесплатное пользование оборудованное помещение, оргтехнику (компьютеры, сканеры и др.), средства связи (телефон, интернет) транспорт (по согласованному графику), организовать за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники.

9.8. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет организации Профсоюза членские профсоюзные взносы и заработной платы член профсоюза (ст. 29 Закон РК «О профессиональных союзах»).

9.9. По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, изъявивших желание присоединиться к коллективному договору, работодатель перечисляет денежные средства и их заработной платы. Условия для перечисления определяются по договору между работником и профсоюзом (п. 3 ст. 158 ТК РК).

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

9.11. Признает, что председатель профсоюзной организации и члены профсоюзного комитета не могут быть уволены с работы по инициативе администрации, кроме случаев полной ликвидации предприятия, а также подвергнут дисциплинарному взысканию или переведены на другую работу без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются (ст. 26 Закона РК «О профессиональных союзах»).

9.12. Увольнение по инициативе работодателя членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, а также наложение на них дисциплинарных взысканий проводить только с согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

9.13. Увольнение по инициативе работодателя не освобожденных от основной работы руководителей (председателей) профсоюзного органа, а также наложение на них дисциплинарных взысканий проводить только с согласия вышестоящего профсоюзного органа, кроме случаев ликвидации юридического лица (ст. 19 Закона РК «О профессиональных союзах»).

## Раздел 10

### Контроль за исполнением коллективного договора

Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется Комиссией по осуществлению контроля за выполнением коллективного договора и разработке предложений по его дополнению и изменению. В состав комиссии входят на паритетной основе представители администрации компании и профсоюзного комитета. Приложение №5

О результатах выполнения коллективного договора докладывать один раз в год на совместном заседании администрации больницы и профкома.

## Заключительные положения

Данный коллективный договор распространяется на все структурные подразделения организации.

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

Изменения и дополнения в Коллективный договор вносятся сторонами после совместного рассмотрения и оформления и оформляется в виде приложения к договору.

Лица виновные в неисполнении, либо ненадлежащем выполнении обязательств коллективного договора, несут дисциплинарную или другую ответственность в соответствии с действующим законодательством РК.

Коллективный договор составлен в двух экземплярах: на казахском и русском языках, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у работодателя, другой в профкоме.

Руководитель

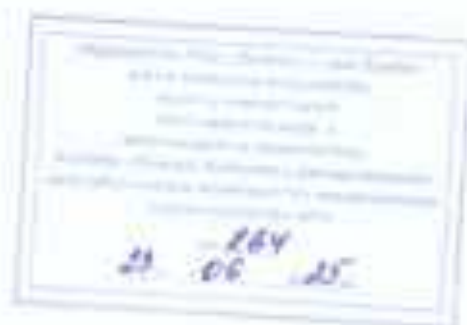
Хромтауской РБ

Жаржанов Б.К.

Председатель

проф.комитета Хромтауской РБ

Сарсенова Б.Б.



### Перечень

#### Должностей и работ с полной материальной ответственностью

Для лиц, занимающие должность или выполняющие работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, отпуском, перевозкой или применением в процессе производства переданных ему товарно-материальных ценностей, обязаны заключить в письменной форме договор о полной индивидуальной материальной ответственности

1. Руководители с правом распоряжения основными и оборотными средствами филиалы и ее структурных подразделений (Заведующий отделением, старший врач);
2. Специалисты по работе с персоналом;
3. Главная медицинская сестра
4. Сестра хозяйка
5. Заведующий хозяйством, заведующий складом, инструктор - дезинфектор
6. Инженер по ТБ и охране труда
7. Главный бухгалтер
8. Бухгалтер Материального стола
9. Кассир
10. Заведующий гаражом (старший водитель)
11. Водитель автотранспорта
12. Сторож
13. Старшая или Ответственная медицинская сестра (СМР) структурного подразделения
14. Прошнзор или фармацевт

Указанный перечень не является исчерпывающим. При занятии работы, должности, не указанной в перечне, но непосредственно связанные с хранением, обработкой, отпуском, перевозкой или применением в процессе производства переданных ему товарно-материальных ценностей с таким работником обязаны заключить в письменной форме договор о полной индивидуальной материальной ответственности.



Заведующий  
Жиржанов Б.К.



Председатель  
проф.комитета Хромтауской РБ  
Сарсенова Б.Б.

**Условия наступления материальной ответственности  
Сторон трудового договора за причинение ущерба (вреда)**

1. Материальная ответственность стороны трудового договора за ущерб (вред), причиненный ею другой стороне трудового договора, наступает за ущерб (вред) в результате виновного противоправного поведения (действия или бездействия) и причинной связи между виновным противоправным поведением и причиненным ущербом (вредом), если иное не предусмотрено ТК или иными актами РК.
2. Работодатель несет материальную ответственность перед работником:
  - 1) За ущерб, причиненный незаконным лишением работника трудиться на своем рабочем месте;
  - 2) За ущерб, причиненный имуществу работника
  - 3) За вред, причиненный жизни и (или) здоровью работника
3. Работник несет материальную ответственность перед работодателем:
  - 1) за ущерб, причиненный утратой или повреждением имущества работодателя;
  - 2) за ущерб, возникший в результате действия (или) бездействия работника, т.е. неквалифицированное оказание медицинской помощи, повлекший за собой ущерб здоровью пациента.

Руководитель  
Хромтауской РБ



Жаржанов Б.К.

Председатель  
проф. комитета Хромтауской РБ



Сарсенова Б.Б.

**Приложение №2**  
**к коллективному договору**  
**ГКП «Хромтауская РБ» на ПХП**

| №  | Наименование должностей                                                                                                                 | Длительность рабочего времени при 1,0 см.                                                                      |                                        |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
|    |                                                                                                                                         | при 5-ти дневной рабочей неделе (город)                                                                        | при 6-ти дневной рабочей неделе (село) |
| 1  | Врачи, медсестры участковые                                                                                                             | 8 часов (7 часов)                                                                                              | суббота 3 часа                         |
| 2  | Врачи акушер-гинекологи, акушерки                                                                                                       | 8 часов                                                                                                        |                                        |
| 3  | Врачи, медсестры узкого профиля, санитарные медсестры                                                                                   | 8 часов                                                                                                        |                                        |
| 4  | Врачи, медсестры дневного стационара                                                                                                    | 8 часов                                                                                                        |                                        |
| 5  | Врачи узкопрофильной специальности                                                                                                      | 7,12 часов                                                                                                     |                                        |
| 6  | Врачи рентгенологи, рентген лаборанты                                                                                                   | 6 часов                                                                                                        |                                        |
| 7  | Младший персонал рентген кабинета                                                                                                       | 7,12 часов                                                                                                     |                                        |
| 8  | Медсестры флюорокартотеки                                                                                                               | 8 часов                                                                                                        |                                        |
| 9  | Врачи (специалисты статистики)                                                                                                          | 8 часов                                                                                                        |                                        |
| 10 | Работники администрации, работники АЗС (в том числе младший персонал)                                                                   | 8 часов                                                                                                        |                                        |
| 11 | Все остальные медицинские и немедицинские работники, провизор, фармацевт, психолог, снг работники                                       | 8 часов                                                                                                        |                                        |
| 12 | Специалист лаборатории                                                                                                                  | 8 часов                                                                                                        |                                        |
| 13 | Врачи психиатры (психоневропатологи) - неврологи, фтизиатры                                                                             | 7,12 часов                                                                                                     |                                        |
| 14 | Врачи фтизиатры, медсестры туб. службы, лаборант туб. лаборатории, младший персонал туб. лаборатории                                    | 7,12 часов                                                                                                     |                                        |
| 15 | Работники отделения скорой медицинской помощи: координатор(-ов) отделения, фельдшера, диспетчера, водители, санитары приемных отделений | Согласно графику смены: дневное дежурство 8 часов, ночное дежурство 16 часов, круглосуточное дежурство 24 часа |                                        |
| 16 | Сторожки ВЛ и МП                                                                                                                        | Согласно графику смены: ночное и круглосуточное дежурство от 14 - 24 часов                                     |                                        |
| 17 | Дополнительный дежурства по наземным лабораториям и отделениям лучевой диагностики                                                      | Согласно графику смены: дневное дежурство 8 часов, ночное дежурство 16 часов, круглосуточное дежурство 24 часа |                                        |

Руководитель  
Хромтауской РБ

Жарманов Б.К.

Председатель  
профкома Хромтауской РБ

Сарсенова Б.Б.

Приложение №3  
к коллективному договору  
ГКП «Хромтауская РБ» на ПХВ

**Продолжительность ежегодного трудового отпуска работников  
Хромтауской районной больницы**

| №  | Должность                                                                                                                                                     | Основная продолжительность трудового отпуска | Дополнительная продолжительность трудового отпуска | Общая продолжительность трудового отпуска |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|----------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| 1  | Руководитель                                                                                                                                                  | 30                                           | 12                                                 | 42                                        |
| 2  | Заместители руководителя                                                                                                                                      | 30                                           | 12                                                 | 42                                        |
| 3  | Все врачи (пронизор, заведующий аптека, фармацевт, врач статист)                                                                                              | 30                                           | 12                                                 | 42                                        |
| 4  | Средние медицинские работники (включая работников имеющих медицинское образование)                                                                            | 30                                           | 12                                                 | 42                                        |
| 5  | Младший медицинский персонал                                                                                                                                  | 24                                           | 12                                                 | 36                                        |
| 6  | Работники рентген отделений (рентгенолог, рентгенолабист)                                                                                                     | 30                                           | 18                                                 | 48                                        |
| 7  | Врач анестезиолог-реаниматолог, анестезист-медицинская сестра                                                                                                 | 30                                           | 18                                                 | 48                                        |
| 8  | Врач УЗИ                                                                                                                                                      | 30                                           | 16                                                 | 46                                        |
|    | Медсестра УЗИ                                                                                                                                                 | 30                                           | 12                                                 | 42                                        |
| 9  | Врач психиатр-нарколог, медицинская сестра                                                                                                                    | 30                                           | 30                                                 | 60                                        |
| 10 | Работники административно-хозяйственной части, прочие сотрудники заведующей хозяйственной частью, оператор, программист, водители скорой помощи и т.д.        | 30                                           | 6                                                  | 36                                        |
| 11 | Хозяйственный персонал (лифтер, машинист по стирке, дворник, электрик, плотник, сантехник, инструктор - дезинфектор, повар, кухонный работник, сторож и т.д.) | 24                                           | 6                                                  | 30                                        |

Руководитель  
Хромтауской РБ

Жаржанов Б.К.

Председатель  
проф. комитета

Хромтауской РБ

Сарсенжа Б.Б.

Приложение №4  
к коллективному договору  
ГКП «Хромтауская РБ» на ПХВ

### ПЕРЕЧЕНЬ

должностей на бесплатную выдачу молока или других  
равномерных пищевых продуктов, работникам Хромтауской РБ, занятым  
на работе с вредными условиями труда

| № | Наименование должностей                                                                                              | Перечень химических веществ                                              |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| 1 | - Врач рентгенолог<br>- Флюоролаборант<br>- Рентген лаборант<br>- Санитарка флюоро и рентген кабинетов<br>- Врач УЗИ | Рентгеновское излучение, ионизирующее излучение, свинец и его соединения |
| 2 | - Врач лаборант<br>- Лаборант<br>- Фельдшер лаборант КДЛ, КСЛ<br>- Санитарка лаборатории                             | Кислоты, щелочи, органические растворители                               |
| 3 | - Врач анестезиолог-реаниматолог<br>- Врач хирург<br>- Анестезист<br>- Операционная медсестра                        | Сложные эфиры, муравьиная кислота                                        |
| 4 | Специалисты бак.лаборатории                                                                                          | Органические растворители, щелочи, кислоты.                              |
| 5 | Врач физиотерапевт, медсестра физкабинета                                                                            | Ионизирующее излучение, свинец и его соединения                          |
| 6 | Медсестра ЦСО                                                                                                        | Пары, кислоты, щелочи, альдегид                                          |
| 7 | Сантехник, дезинфектор                                                                                               | Газы-метан, пропан, и т.д. Диоксид серы, оксид углерода, азот            |

Руководитель  
Хромтауской РБ

Жаржанов Б.К.

Председатель  
проф. комитета

Хромтауской РБ  
Сарсенова Б.Б.

**Список работников Хромтауской РБ, занятым на работе с вредными условиями труда, на бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов**

| №  | Специальность                                                |
|----|--------------------------------------------------------------|
| 1  | Врач анестезиолог-реаниматолог                               |
| 2  | Врач хирург, травматолог                                     |
| 3  | Врач рентгенолог                                             |
| 4  | Врач УЗИ                                                     |
| 5  | Врач лаборатории                                             |
| 6  | Врач - физиотерапевт                                         |
| 7  | Медсестра анестезистка                                       |
| 8  | Операционная медсестра и медсестра реанимационного отделения |
| 9  | Лаборанты биохимической, клинической лаборатории             |
| 10 | Рентген лаборант, медсестра рентген кабинета                 |
| 11 | Санитарка рентген кабинета                                   |
| 12 | Медсестра бак. лаборатории                                   |
| 13 | Санитарка лаборатории                                        |
| 14 | Медсестра, санитарка физ.кабинета                            |
| 15 | Медсестра ЦСО                                                |
| 16 | Санитарка ЦСО                                                |
| 17 | Все работникам туб.кабинетах                                 |
| 18 | Машинист по стирке белья                                     |
| 19 | Сантехник, дезинфектор                                       |

Руководитель  
Хромтауской РБ

 Жаржанов Б.К.

Председатель

проф. комитета Хромтауской РБ  
 Сарсенова Б.Б.

Приложение №5.  
к коллективному договору  
ГКП «Хромтауская РБ» на ПХВ

**Состав**

комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и  
трудовых отношений

от Администрации Хромтауской районной больницы:

1. Волненко Л.С. - заместитель руководителя
2. Кяналиева Ж.К. - руководитель отдела управления персоналом

от Профсоюза работников здравоохранения Хромтауской РБ:

1. Сарсенова Б.Б. - председатель профкома
2. Жолмуханбетов Д. - член профкома
3. Дуйсенова Г.А. - член профкома

Государственное коммунальное предприятие  
«Хромтауская районная больница»  
на праве хозяйственного ведения  
Актюбинская область, Хромтауский район, город Хромтау, проспект Абай, 11  
Индекс 031100  
Телефоны 871336-22298  
Факс 871336 - 22260

БИН 990240006931  
ИНК KZ066017121000000216  
БНК HSBKKZKX  
АО «Народный Банк Казахстана»  
Кбе 16  
Электронный адрес Хромтауской РБ: [chromtauerb@mail.ru](mailto:chromtauerb@mail.ru)