

Представитель работников:
Председатель
профсоюзного комитета
М.Е. Смагулова



Представитель работодателя:
Главный врач
КГП на ПХВ «Обл онкодиспансера»
К.Е. Сактаганов



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками

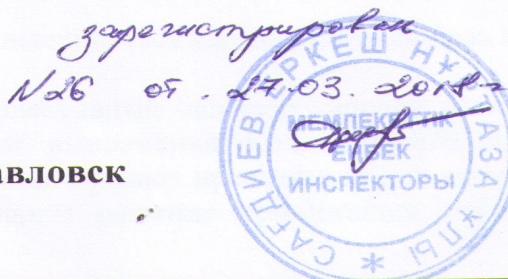
Коммунального государственного предприятия на праве хозяйственного ведения
«Областной онкологический диспансер» коммунального государственного учреждения
«Управление здравоохранения акимата Северо-Казахстанской области»

на 2018-2020 гг.

Принят на собрании трудового коллектива

« 12 » февраля 2018г.
протокол № 2

Подписан « 12 » февраля 2018г.



г. Петропавловск

Раздел 1.

Общие положения

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

Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Казахстан, Законом «О профессиональных союзах», Отраслевым соглашением между МЗ РК, Казахстанским отраслевым профессиональным союзом работников здравоохранения и Национальной палатой здравоохранения на 2017-2019 годы и другими законодательными и нормативными актами, действующими на территории Республики Казахстан.

Главная цель коллективного договора – основываясь на взаимном соглашении определить взаимоприемлемые условия труда и заработной платы, являющиеся главным элементов социально-трудовых отношений коллектива работников.

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

Сторонами настоящего коллективного договора являются: КГП на ПХВ «Облонкодиспансер» в лице главного врача **Сактаганова Кабдрахман Еркеновича** именуемый далее «Работодатель» организации и работники организации в лице председателя профсоюзного комитета: **Смагуловой Майры Есымкановны** именуемой далее «профком».

1.2 Предмет договора.

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

1.3 Действие коллективного договора.

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

1.3.2. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на Работодателя и Работников организации, от имени которых заключен коллективный договор, а также на вновь принятых работников присоединение которых производится по умолчанию в соответствии с п.3 ст.158 ТК РК.

1.4 Общие обязательства сторон.

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

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

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

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

Выполнение коллективного договора рассматривается на собрании (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** признает 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 и обязательным пенсионным отчислениям работников в накопительные пенсионные фонды;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для выполнения ими трудовых обязанностей;
- реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей по мере появления финансовых возможностей организации;
- 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;

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

- на основе конституционного права, действующего законодательства и в соответствии с настоящим Коллективным договором постоянно проводить работу по защите правовых, экономических, профессиональных и социальных интересов работников - членов профсоюза и присоединившихся к ним работников;
- 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 администрации об устранении нарушений условий договора;
- информировать членов профсоюза о результатах контроля за ходом выполнения коллективного договора;
- содействовать в приобретении путевок работникам и членам профсоюза, нуждающихся в санаторно-курортном лечении по медицинским показаниям;

- принимать участие в организации и проведении спортивных и культурно-массовых мероприятий;
- содействовать укреплению трудовой дисциплины в организации;
- предоставлять членам 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 ТК РК.

2) согласительной по рассмотрению трудовых споров в соответствии с требованиями ст. 159 ТК РК (согласно Положению о согласительной комиссии – приложение к настоящему договору).

3) примирительной по рассмотрению трудовых споров в соответствии с требованиями ст. 165 ТК РК.

4) по расследованию несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью в соответствии с требованиями ст. 159 ТК РК.

5) по контролю за ходом выполнения Коллективного договора и решения разногласий, возникающих в ходе его реализации в соответствии с требованиями ст. 156 ТК РК.

- представлять интересы работников на переговорах с Работодателем при решении трудовых конфликтов в рамках согласительной и примирительной комиссии.

- содействовать предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в коллективный договор.

1.4.9. Работник организации обязан:

- обеспечивать выполнение трудовых обязанностей, возложенных на них должностными инструкциями;

- способствовать осуществлению производственных задач, повышению эффективности деятельности организации и качества выполняемых работ;

- соблюдать Правила трудового распорядка;

- содержать свое рабочее место, закрепленные за ним оборудование, медицинские аппараты, технику, компьютеры и инструменты в чистоте и исправности; неукоснительно соблюдать правила охраны труда, пожарной безопасности и производственной санитарии на рабочем месте;

- обеспечивать 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).

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 РК;

- на отдых, в том числе ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск;

- на отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с действующим трудовым законодательством РК;

- на охрану труда, здоровья, безопасные и 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 трудовых обязанностей.

Раздел 2.

Трудовые отношения и трудовой договор

2.1. Трудовые отношения - отношения между работником и работодателем, возникающие при осуществлении прав и обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством Республики Казахстан, трудовым, соглашениями, коллективным договорами и актами работодателя (п.21 ст.1 ТК РК).

Трудовой договор заключается в письменной форме не менее чем в двух экземплярах и подписывается сторонами. По одному экземпляру трудового договора хранится у работника и работодателя (п.1 ст.33 ТК РК). Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается в письменной форме. Содержание трудового договора регламентируется ст. 28 Трудового Кодекса РК.

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

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

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

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

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

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

2.5 С работником, достигшим пенсионного возраста и обладающим высоким профессиональным и квалификационным уровнем, с учетом его работоспособности трудовой договор может продлеваться ежегодно без ограничения, предусмотренного частью четвертой пп.2, п.1, ст. 30 ТК РК, а также допускается к тяжелым работам, работам с вредными и (или) опасными условиями труда не противопоказанную работнику по состоянию здоровья в той или иной должности (с предъявлением справки о состоянии здоровья или результатов ежегодного профосмотра).

2.6 Работодатель обязуется:

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

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

- не допускать расторжения трудового договора по сокращению численности и штата работников с беременными женщинами; с женщинами, имеющих детей до 3-х лет; женщинами находящимися во всех видах отпусков.

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

Работодатель вправе:

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

- применить различные виды поощрений к Работникам за успехи в труде;
- продлевать срок трудового договора с работниками, достигшими пенсионного возраста, по взаимному согласию сторон;

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

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

2.7. Стороны договорились:

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

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

- заключать с работниками Договор о полной материальной ответственности, согласно Перечню должностей и работ, занимаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться договор о полной материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работникам.

Раздел 3.

Рабочее время.

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

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

- нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю – 8 часов в день при пятидневной рабочей неделе с выходными днями (суббота, воскресенье) (п.1, ст.68 ТК РК);

- сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категории работников (ст. 69 ТК РК);

- не полное рабочее время, может устанавливаться по письменному соглашению между работником и работодателем занятых на работах с вредными и опасными условиями труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 6 часов (ст. 70 ТК РК).

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

Применение суммированного рабочего времени не допускается для беременных женщин и инвалидов 1 и 2 группы, если продолжительность рабочего дня (рабочей смены) будет превышать восемь часов.

3.3. При непрерывной рабочей неделе устанавливается суммированный помесечный учет рабочего времени с продолжительностью смены 8 часов по графикам работы.

3.4. При непрерывной рабочей неделе устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью смены не более 24 часов, согласно графика дежурств.

3.5. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за 10 календарных дней до введения их в действие (п.3, ст.73 ТК РК).

3.6. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же должности за дополнительную оплату (ст. 111 ТК РК).

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

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

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

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

Привлечение к сверхурочным работам допускаются работники к работе в выходные дни только с согласия работника, за исключением следующих случаев:

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

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

3.11. В Правилах трудового распорядка в соответствии с главами 6-7 ТК РК устанавливаются:

Продолжительность рабочего времени:

- нормальная продолжительность рабочего времени;
- сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников (для работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста – ст. 69 ТК РК; работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда – (п. 2 ст. 69 ТК РК); инвалидов первой и второй групп – (п. 3 ст. 69 ТК РК) перечень прилагается;

- Продолжительность времени отдыха работников;
- Условия обеспечения трудовой дисциплины, иные вопросы регулирования трудовых отношений (ст. 63 ТК РК);
- Продолжительность рабочей недели;
- Продолжительность ежедневной работы – рабочей смены (п. 4 ст. 71 ТК РК);
- Время начала и окончания работы;
- Работа в ночное время – начало и окончание (ст. 76 ТК РК);
- Время перерывов в работе;
- Графики сменности (ст. 73 ТК РК);
- Разделение рабочего дня на части допускается (ст. 72 ТК РК) перечень видов работ прилагается;

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

Раздел 4 Время отдыха

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

Работникам, работающим в режиме пятидневной рабочей недели, предоставляются два дня отдыха в неделю - суббота и воскресенье.

Дни отдыха работников, занятых в непрерывном производстве, остановка работы которых в выходные дни не возможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания населения, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно согласно графикам сменности. Продолжительность ежедневного отдыха работника между окончанием работы и ее началом в следующий день (смену) не может быть менее 12 часов.

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

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, отцам (усыновителям, удочерителям), воспитывающим детей в возрасте до 1,5 лет, без матери, предоставляются 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).

4.3. Предоставлять работникам, работающим в холодное или жаркое время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, а также занятым на погрузочно-разгрузочных работах, специальные перерывы для обогрева либо охлаждения и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудованное помещение для обогрева, охлаждения и отдыха работников (ст. 82 ТК РК).

4.4. Предоставлять всем работникам организации, ежегодный основной оплачиваемый трудовой отпуск продолжительность которых, прописаны в приложение настоящего договора по должностям с учетом дополнительных отпусков (ст. 88 ТК РК).

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

В случае изменения графика отпусков в связи с производственной необходимостью работодатель обязан уведомлять работника об этом не менее чем за 2 недели до начала трудового отпуска (п.2 ст. 93 ТК РК). Ежегодный трудовой отпуск разрешается прерывать по производственной необходимости и с письменного согласия работника. При отзыве из трудового отпуска работодателем, неиспользованная часть оплачиваемого ежегодного трудового отпуска по соглашению сторон трудового договора предоставляется в течение текущего рабочего года или в следующем рабочем году в любое время либо присоединяется к оплачиваемому ежегодному трудовому отпуску за следующий рабочий год, либо выплачивается компенсация за дни неиспользованной части отпуска.

Вышеуказанные условия указываются в письменном согласии на отзыв.

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

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

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

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

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительностью не менее шести календарных дней;
- инвалидам первой и второй групп продолжительностью не менее шести календарных дней;

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

4.8. Предоставлять на основании заявления работника отпуск без сохранения заработной платы. Продолжительность отпуска определять по соглашению сторон (ст.97 ТК РК).

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

- регистрация брака;
- рождение ребенка;
- смерти близких родственников;
- для родителей, имеющих детей школьного возраста (1-4 классы) – один календарный день 1 сентября, 25 мая (11 класс) – один календарный день.

4.10. Предоставлять работникам, обучающимся в организациях образования учебные отпуска. Оплата учебного отпуска определяется согласно договора обучения (ст. 98 ТК РК).

Раздел 5

Оплата труда

5.1. На предприятии установлена повременная система оплаты труда на основании реестра должностей, коэффициентов, применяемых к базовому должностному окладу и выплаты доплат и надбавок за условия труда.

5.2. Работодатель обязуется:

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

5.2.2. 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 содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий», включая все доплаты и надбавки. Надбавка за особые условия труда всем работникам ООД производится 10% за отработанное время (часы).

5.2.3. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата устанавливается в повышенном размере по сравнению с оплатой труда работников, занятых на работах с нормальными условиями труда, путем установления к должностным окладам надбавок и доплат, размер которых определяется Постановлением 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).

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

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

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

5.2.7. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными и праздничными днями,

производится ее на кануне (п.1 ст.113 ТК РК).

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

5.2.9. При невыплате заработной платы в полном объеме и в сроки, которые установлены коллективным договором, работодатель несет ответственность согласно действующего законодательства (п.3 ст.113 ТК РК).

5.2.10. Работодатель обязан вести учет рабочего времени, фактически отработанного работником. Учету подлежит отработанное и не отработанное время. При этом отдельно учитывается время сверхурочных работ (суммировано за учетный период), работы в ночное время, выходные, праздничные дни, дни командировок (ст.75, 79 ТК РК). Учетный период – год.

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

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

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

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

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

5.2.16. Устанавливать стимулирующие надбавки к должностным окладам немедицинских работников организаций здравоохранения, премировать и оказывать материальную помощь (согласно Положения об оказании материальной помощи) за счет экономии средств, предусмотренных на содержание соответствующей организации здравоохранения, при отсутствии кредиторской задолженности.

5.2.17. Привлекать профком к:

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

5.2.18 Оплату труда работника определять его трудовым вкладом и максимальными размерами не ограничивать при условии выполнения заданного объема работы, в связи с введением системы дифференцированной оплаты труда,

5.2.19. Доплату за совмещение должностей (расширение зоны обслуживания или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника) работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленную трудовым договором, производить в размере от 25 до 75% к месячному должностному окладу (тарифная ставка) по основной работе и 0,5 ставки за фактически отработанное время.

5.2.20. Оплату дежурств производить согласно графика дежурств.

5.2.21. Производить оплату операционным бригадам, вызванным рентген-лаборантам, участвующим в устранении экстренных хирургических состояний во внерабочее время согласно статьи 108 ТК РК не менее чем в полуторном размере.

5.2.22. Своевременно доводить до сведения работников изменения в условиях оплаты труда, обусловленных введением новых нормативно - правовых актов.

5.2.23. Главному врачу, заместителю главного врача производить оплату труда за выполнение своих профессиональных обязанностей, соответственно врачебной специализации, по фактически отработанному времени, в нерабочее время (вечернее, ночное, выходные и праздничные дни) в соответствии со статьями 108, 109, 110 ТК РК).

5.2.24. При принятии на работу медицинского работника с задолженностью за обучение, работодатель может оплачивать данную задолженность работника учреждению, оплатившему его обучение, пропорционально отработанному времени в данном учреждении, а работник обязуется отработать в течение трех лет (заключив договор). В противном случае работник возместит расходы, потраченные на возмещение его задолженности.

5.2.25. За высокое качество выполняемых работ и весомый вклад в развитие предприятия, руководитель вправе, согласно закона о государственном имуществе, устанавливать должностные оклады, отдельным работникам предприятия.

5.2.26. Работодатель имеет право устанавливать стимулирующие надбавки к должностным окладам сотрудников за профессионализм, за высокую степень сложности, за дополнительный объем работ, не предусмотренный трудовыми обязанностями и за высокое качество выполняемых работ, - за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по смете или за счет внебюджетных средств в том числе за выход бригады специалистов в нерабочее время на экстренные операции, согласно положения о стимулирующих надбавках.

5.2.27. Направлять на выплату оплаты труда, доплат, надбавок к должностному окладу сотрудников до 40% средств, поступающих от реализации платных услуг. Доплаты производить следующим образом:

-30 %- средства на доплаты медицинским работникам.

-10 %- административно – управленческому персоналу (учет, контроль). Оплату производить согласно «Положения о доплатах при оказании платных медицинских услуг, скрининга».

5.2.28. Медицинским работникам, находившимся на курсах специализации и усовершенствования (ПК) при производственной необходимости, разрешить ночные дежурства в свободное от учебы время и производить оплату за фактически отработанное время.

5.2.29. Работодатель имеет право, премировать и оказывать материальную помощь сотрудникам (согласно Положения об оказании материальной помощи) за счет экономии бюджетных и внебюджетных средств при отсутствии кредиторской задолженности,

5.2.31. При переводе работника в связи с простоем на другую работу, оплату труда производить по выполняемой работе с учетом установленных доплат за работу в ночное время, во

Раздел 6

Охрана труда и здоровья

6.1. Стороны обязуются соблюдать правила охраны труда и техники безопасности.

6.2. В соответствии с требованием Трудового Кодекса РК

- 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, утвержденному 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 или разноцветными пищевыми продуктами, средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с нормами установленными уполномоченным органом по труду (п.4, ст. 182 ТК РК). Список должностей для выдачи молока, а также нормы указаны и утверждены в приложении к настоящему коллективному договору, согласно приказа МЗ СР РК от 28.12.2015г. №1054 «Об утверждении Правил выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания. специальной одежды и других средств индивидуальной

защиты, обеспечения их средствами коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями и устройствами за счет средств работодателя».

- Проводит за счет собственных средств обязательные, периодические (в течении трудовой деятельности) медицинские осмотры и предсменное, предусмотренных соглашением и законодательством РК, а также при переводе на другую работу с изменениями условий труда либо появлении признаков профессионального заболевания (п.17 ст.182 ТК РК).
- Проводить обучение, инструктирование, проверку знаний работников по вопросам безопасности и охраны труда, а также обеспечивать документами по безопасному ведению производственного процесса и работ за счет собственных средств (п.2 ст.182 ТК РК).
- 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).
- Принимать меры по предотвращению любых рисков на рабочих местах и в технологических процессах путем проведения профилактики, замены производственного оборудования и технологических процессов на более безопасные. Проводить организационно-технические мероприятия по безопасности и охране труда.
- Осуществлять регистрацию, учет и анализ несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний.
- Обеспечивать участие представителей работника в расследовании несчастных случаев на производстве в порядке, установленном законодательством РК. Совместно с представителем работников разрабатывать и осуществлять мероприятия по их предупреждению.
- Страховать работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей (п.14 ст.182 ТК РК).
- Финансирование мероприятий по безопасности и охране труда осуществляется за счет средств работодателя и других источников, не запрещенных законодательством РК. Работники не несут расходов на эти цели. Объем средств определяется актом работодателя или коллективным договором (п.3 ст.180 ТК РК).
- 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).
- В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещать нанесенный ему вред в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством РК (п.21 ст.23, п.1 ст.122 ТК РК).
- Поощрять работников за создание благоприятных условий труда на рабочих местах, рационализаторские предложения по созданию безопасных условий труда (п.1 ст.182 ТК РК).
- Беспрепятственно допускать должностных лиц уполномоченного органа по труду и местного органа по инспекции труда, представителей работников, технических инспекторов по охране труда для проведения проверок состояния безопасности, условий и охраны труда в организациях и соблюдения законодательства РК, а также для расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (п.22 ст.23 ТК РК).
- Проводить с участием представителей работников периодическую, не реже чем один раз в пять лет, аттестацию производственных объектов по условиям труда, у которых имеются вспомогательные подразделения (вычислительные центры, ремонтно-мастерские, автогараж, склады и др. технические службы) в соответствии с правилами, утвержденными уполномоченным государственным органом по труду (п.п.12 п.2 ст.184 ТК РК и разъяснение МЗСР РК от 28.06.2016 года).
- Принимать меры по медико-санитарному обслуживанию работников.
- На паритетных началах совместно с представителями работников участвовать в согласительной и примирительной комиссиях при рассмотрении споров, связанных с нарушением трудового законодательства, обязательств, установленных коллективным

договором, изменением условий труда и оплатой труда (п.2 ст.159 ТК РК).

- 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.
- Состав производственного совета по безопасности и охране труда утверждаются 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 в периодичностью в два года, кандидатура технических инспекторов по охране труда предлагаются профессиональным союзом, а в случае его отсутствия – общим собранием работников.

Раздел 7

Гарантии в области занятости

7. Работодатель обязуется:

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

Письменно предупредить работника об изменении условий труда не позднее чем за 15 дней (п. 2 ст.46 ТК РК).

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

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

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 (п.п.2 п.1 ст.30 ТК РК).

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

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

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

Обеспечивать работникам профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации непосредственно в организации, в организациях образования, реализующих образовательные программы технического и профессионального, после среднего, высшего и послевузовского образования или иных организациях, осуществляющих профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации обучаемых по направлению работодателя осуществляется за счет средств работодателя или иных средств, не запрещенных законодательством РК, в соответствии с договором обучения (ст.118 ТК РК).

Принять меры по содействию занятости. В этих целях:

- предоставлять информацию уполномоченному органу по вопросам занятости в соответствии с требованиями законодательства РК о занятости населения;
- предлагать освобождающиеся рабочие места в первую очередь работниками своей организации с учетом их специальности и квалификации;

- одновременно с предупреждением работников о предстоящем увольнении подбирать в организации работу, соответствующую их профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии – другую работу, в том числе нижеоплачиваемую или требующую переобучения;

- предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении, свободное от работы время (не менее двух 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.

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

1. Осуществлять обязательное социальное страхование работников (п.14 ст. 23 ТК РК).
2. Страховать работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей (п.15 ст. 23 ТК РК).
3. Удерживать и ежемесячно перечислять в накопительный пенсионный фонд до удержания подоходного налога средства из доходов работников по ставке пенсионных взносов, в порядке, определяемом законодательством РК.
4. Работодатель несет ответственность за несвоевременное перечисление удержанных пенсионных взносов. При несвоевременном их перечислении, работодатель уплачивает пени в размере, установленном законодательными актами РК на день уплаты этих сумм, за каждый день просрочки (включая день оплаты) в накопительные пенсионные фонды в пользу вкладчиков (получателей).
5. Производить оплату сотовой связи из внебюджетных средств при их наличии для экстренных служб (руководитель, вызов оперативной бригады в случае срочных неотложных мероприятий операций и т.д.).
6. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работника для оформления пенсии.
7. Предупреждать работника о вредных (особо вредных) и (или) опасных условиях труда и возможности профессионального заболевания (п. 18 ст. 23 ТК РК).
8. Обеспечить сохранность и сдачу в государственный архив документов, подтверждающих трудовую деятельность работников, и сведения об удержании и отчислении денег на их пенсионное обеспечение (п. 17 ст. 23 ТК РК).
9. Внедрять в повседневную жизнь работников производственную и оздоровительную гимнастику, создавать комнаты психологической разгрузки.
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);
 - донорам на время обследования и сдачи крови (ст.126 ТК РК);
 - на время командировки работника за работником сохраняется место работы (должность) и заработная плата за рабочие дни, приходящие на дни командировки (п.1 ст.127 ТК РК).
11. Работникам, направляемым в командировки, в том числе для переподготовки и повышения квалификации выплачивать (п.2 ст.127 ТК РК):
 - суточные за календарные дни нахождения в командировке, в том числе за время в пути;
 - расходы по проезду к месту назначения и обратно;
 - расходы по найму жилого помещения.
12. Работникам, работа которых протекает в пути или имеет разъездной характер либо связана со служебными поездками в пределах обслуживаемых участков, производится компенсационные выплаты за каждый день нахождения вне постоянного места жительства (ст.156 ТК РК).

13. Своевременно производить компенсационные выплаты в связи с потерей работы в размере средней заработной платы за месяц согласно (п.1 ст.131 ТК РК).
14. Выделять средства для проведения обязательных медицинских обследований по утвержденному перечню профессий и должностей.
15. Выплату социальных пособий по временной нетрудоспособности производить за счет средств работодателя.
16. Основанием для выплаты социальных пособий по временной нетрудоспособности являются листки нетрудоспособности, выданные в порядке, утвержденном уполномоченным органом в области здравоохранения и выплачиваются с первого дня нетрудоспособности до дня восстановления трудоспособности или до установления инвалидности в соответствии с законодательством РК.
17. Трудоустраивать работников, восстановивших трудоспособность после производственной травмы или профзаболевания.
18. В случае сообщения работодателем недостоверной информации об условиях труда при заключении трудового договора либо нарушениям им трудового законодательства РК, условий трудового, коллективного договоров производить компенсационную выплату работнику в связи с потерей работы в размере средней заработной платы за месяц при расторжении трудового договора по инициативе работника (п.3 ст.131 ТК РК).
19. Разрешить дежурства сотрудникам при прохождении специализации, в свободное от учебы время, в виду производственной необходимости.
20. Предоставлять женщинам по ее заявлению дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им 3-х летнего возраста. В исключительных случаях по согласованию работодателя и работника дополнительный отпуск по уходу за ребенком может быть увеличен (отпуск без содержания). На время дополнительного отпуска за работником сохраняется место работы (должность).
21. Производить выплату пособия на оздоровление при предоставлении ежегодного трудового отпуска в размере утвержденного должностного оклада без учета надбавок. Выплачивается один раз в год с первым отпуском в текущем году.
22. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя при достижении работником пенсионного возраста, установленного Законом РК «О пенсионном обеспечении в РК» работодатель обязан уведомлять работника не менее чем за один месяц до даты расторжения трудового договора, с выплатой компенсации в размере 5 МРП (п.9 ст.53 ТК РК).
23. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение показателей качества в отделении работодатель вправе применять различные виды поощрений:
 - объявление благодарности;
 - представить на награждение почетной грамотой;
 - представление работника к государственным наградам;
 - награждение ценным подарком;
 - премии;
 - при исполнении юбилейных дат (50,55 лет и т.д.) и при выходе на пенсию, имеющих производственные успехи, работников поощрять премией, при наличии финансовых средств;
 - оказание материальной помощи при погребении членов семьи (супруга, родителей, детей) из внебюджетных средств (согласно Положения об оказании материальной помощи);
 - досрочное снятие дисциплинарных взысканий соответственно согласно ТК РК;
 - выделять денежные средства на погребение сотрудников, не работающих пенсионеров ООД, из внебюджетных средств, при наличии финансовых возможностей;
 - за занятые первые 3 призовых места в конкурсах (областные, городские спортокиады, смотры художественной самодеятельности и т.д.) ценным подарком в пропорциональном соотношении не более 10 МРП из не бюджетных средств при наличии финансовых средств организации.

24. Выделять денежные средства для проведения мероприятий по празднованию государственных праздников совместно с профкомом при наличии финансовых средств.

24. Приобретать путевки в детские оздоровительные лагеря для желающих детей работников на следующих условиях:

- 25% ОблСов Проф;
- 25% профком;
- 50% сотрудник.

26. Приобретать билеты для сотрудников совместно с профсоюзным комитетом для посещения культурно-массовых мероприятий.

27. Содействовать в приобретении санаторно-курортных путевок (25% ОблСов Проф, 50% работник, 25 % профком - при наличии финансовых средств).

28. Оказывать спонсорскую помощь при наличии денежных средств из внебюджетных средств.

29. Осуществлять оплату найма жилья в размере 10 МРП для специалистов (врачи) прибывших из других регионов РК до получения жилплощади в «Дом врача» или собственного жилья с ежеквартальным предоставлением адресной справки и справки об отсутствии недвижимости. Работник обязуется предоставлять договор аренды жилья.

30. Осуществлять выдачу молока согласно приказа МЗ СР РК от 28.12.2015г. №1054 «Об утверждении Правил выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания, специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, обеспечения их средствами коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями и устройствами за счет средств работодателя» согласно нормам утвержденным приказом МЗ СР РК от 28.12.2015г. №1056 «Об утверждении норм выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания» работникам указанных в приложение к настоящему договору.

31. При назначении премий (денежных выплат) на юбилейные даты; на погребение близких родственников - работникам онкодиспансера учитывать следующие нормы, согласно прилагаемой таблицы:

Таблица №1

Размер премии (денежных выплат)	Стаж работы в ООД		
	от 0-10 лет	от 11-20 лет	более 20 лет
На юбилей, при достижении пенсионного возраста (от должностного оклада согласно Постановления Правительства №1193)	50% от оклада	75% от оклада	100% от оклада
При погребении близких родственников (от должностного оклада согласно Постановления Правительства №1193 или утвержденного оклада согласно действующего приказа работодателя)	100% от оклада		

Таблица №2

Наименование мероприятия	Размер дополнительных премий
Участие в общественной жизни ООД (субботники, спортокиады, художественная самостоятельность, конкурсы)	15% от оклада (от должностного оклада согласно Постановления Правительства №1193)

Раздел 9 **Обеспечение условий**

для деятельности выборного профсоюзного органа

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Соблюдать правила и гарантии профсоюза работников здравоохранения РК, его членов и выборных органов, в соответствии с Конституцией РК, законом РК «О профессиональных союзах», «Об общественных организациях». Признать профсоюзный комитет единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

9.1.2. В случаях проведения профсоюзных конференций, съездов и других уставных мероприятий профсоюзов, дать возможность представителям профкома участвовать в них, освобождая от основной работы с сохранением заработной платы (п.1 ст. 124 ТК РК).

9.1.3. Представителям профкома не препятствовать выполнению своих обязанностей членов профкома на рабочих местах, а работник не освобождается от юридической и иной ответственности за неполное и полное не выполнение функциональных обязанностей на службе.

9.1.4. Представлять информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров и реализации прав профсоюза по защите социально — экономических, трудовых и профессиональных прав и интересов работников. Включать представителей профсоюзного комитета в состав коллегиальных органов, постоянно действующих комиссий и обеспечивать обязательное их участие в проведении общественных мероприятий. Рассматривать предложения профсоюзного комитета, вести коллективные переговоры в порядке, установленном ТК РК, заключать коллективный договор (пп.8 п.2 ст.23 ТК РК; ст.18 Закона РК «О профессиональных союзах»).

9.1.5. Представлять профкому в бесплатное пользование помещение, оборудованное телефонной связью, компьютером, обеспечивать уборку помещения, а также предоставлять возможность для разовых услуг по использованию транспортом, множительной техники.

9.2. Члены профсоюзного комитета и не освобожденный от основной работы профсоюзный актив не могут быть уволены по инициативе администрации без предварительного согласия профкома, членами которого они являются, а председатель профкома или замещающее его лицо - без согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.3. Только членам профсоюза профком:

- оказывает материальную помощь по решению выборного профсоюзного органа;
- оказывает содействие в санаторно-курортном лечении и оздоровлении по медицинским показаниям;
- проводит бесплатные консультации по защите их прав и интересов.
- представляет интересы в суде, органах управления и власти для решения трудовых споров и конфликтов;
- содействует оздоровлению детей.

9.4. Администрация обязуется сохранить действующий порядок безналичного сбора членских профсоюзных взносов путем их удержания из заработной платы по заявлению работников и перечисления их профсоюзному комитету и областным органам профсоюза на их банковские счета.

9.5. Обеспечивать принятие нормативных документов, затрагивающих интересы работников, по согласованию с профсоюзом, а также участие представителей профсоюза и его структур в деятельности коллегиальных органов управления и комиссий, действующих на всех уровнях.

9.6. Проводить с участием представителей работников периодическую, не реже чем один раз в пять лет, аттестацию производственных объектов по условиям труда у которых имеются вспомогательные помещения в соответствии с правилами, утвержденными уполномоченным государственным органом по труду (п.п.12 п.2 ст.184 ТК РК и разъяснение МЗСР РК от 28.06.2016г.).

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

Раздел 10

Контроль за исполнением коллективного договора

10.1. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания Сторонами и действует до принятия нового, с введением дополнений и изменений, принятых на совместных заседаниях с коллективом.

10.2. За неисполнение обязательств, принятых коллективным договором, виновные лица привлекаются к ответственности в установленном действующим законодательном порядке.

10.3. Представление о привлечении к ответственности на представителей администрации направляются в вышестоящие органы управления, а на представителей профкома - профсоюзному собранию (конференцию коллектива).

10.4. Коллективный договор не ограничивает права и полномочия администрации и профсоюзного комитета при выполнении их функциональных и уставных обязанностей по вопросам, не включенным в договор.

10.5. Договор составлен в 2-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один экземпляр у работодателя, второй - в профкоме.

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

**Продолжительность основных и дополнительных
оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков
различным категориям работающих
в КГП на ПХВ «Областной онкологический диспансер»**

№№	Категории работающих	Виды отпусков (календарные дни)		Продолжите льность (время) работы в часах при пятидневно й рабочей недели (приказ №1053 МЗСР РК)
		Основные 24 дня (согласно ТК РК)+дни поощрительн ого характера п.3 ст.89 ТК РК или согласно отраслевого. соглашения на 2017-2019гг.	Дополни- тельный (приказ №1053 МЗСР РК)	
	Общие профессии медицинских работников организаций здравоохранения, социального обеспечения и образования			
1	Врач, средний медицинский персонал хирургических отделений и палат всех профилей в стационарах (хирургическое, торакальное, радиологическое, химиотерапевтическое, клинико- диагностическое отделение, врач эпидемиолог)	30	12 (п.149)	
2	Младший медицинский персонал хирургических отделений и палат всех профилей в стационарах (хирургическое, торакальное, радиологическое, химиотерапевтическое, клинико- диагностическое отделение)	24	12 (п.149)	

3	Врач анестезиолог-реаниматолог, медицинская сестра-анестезист, а также врач и средний медицинский персонал (кроме врача-лаборанта, старшей медицинской сестры и лаборанта отделений (групп) анестезиологии-реанимации и палат для реанимации и интенсивной терапии)	30	18 (п.153)	
4	Врач-лаборант, старшая медицинская сестра и лаборант отделений (групп) анестезиологии-реанимации и палат для реанимации и интенсивной терапии	30	12 (п.156)	
5	Врач, средний медицинский персонал и препаратор по сбору и обработке крови, работающие в лабораториях	30	12 (п.174)	36 (7,12 ч./день)
6	Врач-онколог (врач химиотерапевт Врач маммолог, врач онко-гинеколог, врач эндоскопист), врач терапевт	30	12 (п.157)	
7	Врач организации здравоохранения (заместители главного врача)	30	6	
8	Врач организации здравоохранения (врач методист, врач эксперт, зав. СКДО)	30	6	
9	Средний медицинский персонал организаций здравоохранения, образования и социального обеспечения (главная медсестра, процедурная медсестра, перевязочная медсестра и т.д.)	30	12 (п. 163)	
10	Медицинская сестра (диетическая) работающие у плиты и автоклавы	30	12 (п.173)	
11	Санитарка автоклава	24	12 (п.173)	
12	Младший медицинский персонал организаций здравоохранения, образования и социального обеспечения (санитарки, сестра-хозяйки, медрегистратор поликлиники, санитарки лучевой терапии и т.д.)	24	12 (п.162)	
13	Дезинфектор, занятый на очаговой, камерной и профилактической дезинфекции, дезинфекции, дератизации в лечебно-профилактических	24	12 (п.171)	36 (7,12 ч./день)

	Работа с радиоактивными веществами и источниками ионизирующих излучений:			
	1. Рентгеновское излучение			
14	Работники, непосредственно занятые на рентгенодиагностике, в том числе на переносных рентгеновских аппаратах (врач рентгенолог, КТ, рентгенлаборант)	30	18	30 (6ч/день)
15	Работники, непосредственно занятые на ультразвуковой диагностике с визуальным контролем (врач, медсестра)	30	16 (п.13)	30 (6ч/день)
16	Санитарка рентгеновских кабинетов и установок	24	12	36 (7,12ч./день)
	2. Физика и дозиметрия рентгеновых и гамма-лучей			
17	Врачи (в том числе руководители), средний и, инженерно-технические работники, занятые непосредственно работой с радиоактивными веществами и дозиметрическими измерениями (врач радиолог, медсестра лучевой терапии, лаборант предлучевой подготовки)	24+8	16 (п.25)	36 (7,12ч./день)
18	Инженерно-технические работники, занятые непосредственно работой с радиоактивными веществами и дозиметрическими измерениями (инженер физик)	30	16 (п.25)	36 (7,12ч./день)
	Патологоанатомические отделения и лаборатории (прозекторские и морги) Работники, занятые на работе с трупами и трупным материалом			
19	Врач, средний персонал (лаборанты)	30	12 (п.89)	30 (6 ч/день)
20	Младший медицинский персонал (санитарки)	24	12 (п.89)	30 (6 ч/день)
	Работники объектов оптовой реализации лекарственных средств, склада временного хранения лекарственных средств			

21	Заведующий отделом, в том числе с правом работы с наркотическими средствами, психотропными веществами и прекурсорами, осуществляющие фармацевтическую деятельность, связанную с обеспечением качества лекарственных средств, с приемкой, хранением, отпуском, перемещением лекарственных средств	30	12 (п.125)	36 (7,12ч./день)
22	Провизор, осуществляющие фармацевтическую деятельность, связанную с обеспечением качества лекарственных средств, с приемкой, хранением, отпуском, перемещением лекарственных средств	30	12 (п.124)	36 (7,12ч./день)
	Общие профессии всех отраслей экономики			
23	Начальник по хозяйственной части	30		
24	Повар, постоянно работающий у плиты	24	6 (п.125)	
25	Работники, постоянно работающие на вычислительных, персональных электронно- вычислительных машинах, а также компьютерщик, оператор , оператор ПЭВМ, верфикаторщик,	30	6 (п.194)	
26	Главный бухгалтер	30+6		
27	Бухгалтер	30		
28	Главный экономист	30+6		
29	Начальник отдела по УЧР	30		
30	Специалист отдела по УЧР	30		
31	Юрист	30		
32	Редактор документов на государственном языке	30		
33	Кассир	30		
34	Делопроизводитель	30		

35	Психолог	30		
36	Пресс-секретарь	24		
37	Социальный работник	30		
38	Преподаватель государственного языка	30		
39	Специалист ОМК	30		
40	Регистратор – архивариус, регистратор лаборатории	24		
41	Специалист лаборатории	30+12		
42	Водитель автомобиля	30		
43	Слесарь-сантехник, электромеханик, электромонтер по ремонту и обслуживанию медицинского оборудования, механик, электромонтер по ремонту электрооборудования, занятые не менее 50 % рабочего времени ремонтом оборудования, аппаратуры и освещения в цехах, отделениях, отделах и	24	6 (п.178)	
44	Завхоз	30		
45	Дворник	24		
46	Кухонные рабочие	24		
47	Кладовщик	24		
48	Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений/ Штукатур-маляр	24		
49	Гардеробщица	24		
50	Лифтер	24		
51	Плотник	24		
52	Архивариус	24		

**Список работников (должности),
претендующих на выдачу молока
за счет средств работодателя**

Выдачу молока производить согласно приказа МЗ СР РК от 28.12.2015г. №1054 «Об утверждении Правил выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания, специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, обеспечения их средствами коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями и устройствами за счет средств работодателя» согласно нормам утвержденным приказом МЗ СР РК от 28.12.2015г. №1056 «Об утверждении норм выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания» следующим категориям работников:

- Работники отделения лучевой терапии (врач, медсестра, лаборант, санитарка, инженер-физик)
- Работники отделения лучевой диагностики (врач рентгенолог, врач УЗИ, врач КТ, рентген-лаборанты, санитарки рентгенкабинета)
- Работники отделения анестезиологии-реанимации (врач, анестезистка, лаборант)
- Работники отделения химиотерапии (процедурная медсестра, медсестра разведения и хранения цитостатиков)
- Работники отделения патоморфологии (врач, лаборант, санитарка)
- Клинико-диагностическая лаборатория (врач, лаборант, санитарка)
- Прочий персонал: дезинфектор, штукатур-маляр

**Список наименований актов работодателя
требуемых согласование с профсоюзным комитетом**

1. График отпусков
2. Правила трудового распорядка
3. Должностная инструкция

ПОЛОЖЕНИЕ О СОГЛАСИТЕЛЬНОЙ КОМИССИИ ПО РАЗРЕШЕНИЮ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

I. Общие положения

1. Согласительная комиссия по разрешению индивидуального трудового спора является постоянно действующим органом образуется из равного числа представителей профсоюзного комитета и администрации организации.

Число членов согласительной комиссии по 3 человека от каждой стороны.

2. Представители профсоюза выделяются в комиссию постановлением профсоюзного комитета из числа членов профсоюза, а представители администрации — приказом руководителя организации.

3. Состав согласительной комиссии помещается на видном месте для сведения работников.

4. Согласительная комиссия по разрешению индивидуальных трудовых споров образуется на срок до 3 лет, то есть на срок действия коллективного договора. В течение этого срока стороны могут заменять своих представителей в порядке, установленном для формирования состава комиссии, полномочия всех представителей истекают одновременно с истечением срока, на который образована комиссия.

5. Обязанности председателя и секретаря на каждом заседании согласительной комиссии выполняются поочередно представителем комитета профсоюза и представителем работодателя. При этом обязанности председателя и секретаря на одном и том же заседании не могут выполняться представителями одной стороны.

На каждом заседании комиссии сторонами назначаются председатель и секретарь следующего заседания, на которых возлагается подготовка и созыв заседания.

6. Техническое обслуживание комиссии по трудовым спорам (делопроизводство, хранение дел, подготовка и выдача выписок из протоколов заседаний и пр.) осуществляется работодателем. Руководитель организации своим приказом назначает работника, на которого возлагается работа по техническому обслуживанию комиссии.

7. Делопроизводство согласительной комиссии ведется отдельно от общего делопроизводства в особом разделе номенклатуры дел.

II. Вопросы, рассматриваемые согласительной комиссией

8. Согласительная комиссия является обязательным досудебным первичным органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в организации между работниками и работодателем. Согласительная комиссия вправе рассматривать все без исключения возникающие индивидуальные трудовые споры.

9. Согласительная комиссия рассматривает споры работников, связанные с применением трудового законодательства, коллективного договора, соглашений и иных локальных правовых актов, трудовых договоров, в том числе об (о):

- 1) оплате труда;
- 2) переводе на другую работу и перемещении на другое рабочее место;
- 3) оплате труда, в том числе при совмещении должностей, временном замещении отсутствующего работника, совместительстве, за работу в сверхурочное, ночное время, выходные и праздничные дни;
- 4) праве на получение и размере причитающихся работнику вознаграждений, предусмотренных действующей системой оплаты труда;
- 5) выплате компенсаций и предоставлении гарантий;
- 6) возврате денежных сумм, удержанных из заработной платы работника;
- 7) предоставлении отпусков;
- 8) выдаче специальной одежды, специальной обуви, средств индивидуальной защиты, лечебно-профилактического питания.
- 9) выплате заработной платы за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы в связи с незаконным переводом;
- 10) взыскании заработной платы, включая надбавки, предусмотренные системой оплаты труда;
- 12) применении дисциплинарных взысканий;
- 13) неправильных или неточных записях в трудовой книжке сведений о заключении или изменении трудового договора, если эти записи не соответствуют приказу (распоряжению) или иным предусмотренным законодательством документам.
- 14) восстановлении на работе, об изменении даты и формулировки причины увольнения;
- 15) возмещении причиненного материального ущерба;
- 16) соблюдении режима рабочего времени и времени отдыха;

17) отмене решений аттестационной комиссии;

Согласительная комиссия является обязательным органом по рассмотрению других индивидуальных трудовых споров, связанных с применением трудового законодательства, коллективного и трудовых договоров, актов работодателя.

III. Порядок работы комиссии по трудовым спорам

10. Трудовой спор рассматривается комиссией, если работник не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с администрацией организации.

11. Прием заявлений, поступающих в комиссию, производится работодателем, за счет и на бланках нанимателя ведется переписка с гражданами и организациями от имени комиссии по трудовым спорам (направление вызовов, дача ответов и т.п.). Все расходы по работе комиссии несет Работодатель.

12. Работники могут обращаться в согласительную комиссию по трудовым спорам:

- по спорам о восстановлении на работе – до истечения одного месяца со дня вручения копии акта работодателя о прекращении трудового договора;

- по другим трудовым спорам – в течение одного года с того дня, когда работник или работодатель узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

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

При пропуске по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить.

13. Согласительная комиссия по трудовым спорам обязана рассматривать трудовые споры в 15-дневный срок со дня регистрации заявления.

14. Работник, по заявлению которого рассматривается трудовой спор, должен быть приглашен на заседание комиссии не позднее, чем за три дня.

15. Заседания комиссии по трудовым спорам проводятся в такое время, чтобы члены комиссии, заинтересованный работник, а также свидетели и приглашенные специалисты и эксперты могли присутствовать на заседании в удобное для них время.

16. Все споры должны рассматриваться согласительной комиссией по трудовым спорам в присутствии работника, подавшего заявление. Заочное рассмотрение спора допускается лишь по письменному заявлению работника.

При неявке работника на заседание комиссии рассмотрение его заявления откладывается до следующего заседания. При вторичной неявке работника без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление вновь.

17. Согласительная комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, поручать отдельным лицам проведение технических и бухгалтерских проверок, требовать от администрации представления документов и расчетов, направлять запросы и пользоваться консультациями государственных и вышестоящих профсоюзных органов.

18. В начале заседания комиссии по трудовым спорам заинтересованный работник имеет право заявить мотивированный отвод любому члену комиссии, участвующему в заседании. В этом случае рассмотрение спора переносится на другое время, устанавливаемое комиссией.

19. Вопрос об удовлетворении отвода решается:

- а) в отношении представителя администрации — руководителем организации;

- б) в отношении представителя профсоюза — профсоюзным комитетом.

Руководитель издает приказ, а профком принимает решение, которым удовлетворяется либо не удовлетворяется заявление об отводе. Вместо отведенного члена комиссии может быть выделен другой представитель.

Отвод действителен только для заседаний комиссии по рассмотрению заявления данного работника.

20. Согласительная комиссия по трудовым спорам правомочна принимать решение, если на ее заседании присутствует не менее 2/3 всех членов комиссии.

Решения комиссии по трудовым спорам принимаются по соглашению между всеми представителями профсоюзного комитета и представителями администрации, участвующими в заседании, имеют обязательную силу и в каком-либо утверждении не нуждаются.

Решения комиссии должны быть мотивированы и основаны на действующем законодательстве, коллективном и трудовом договорах, соглашениях, правилах, положениях и инструкциях.

В решениях комиссии по денежным требованиям должна быть указана точная сумма, причитающаяся работнику.

Решение согласительной комиссии в течение двух рабочих дней направляется Работодателю и заявителю.

21. На каждом заседании комиссии по трудовым спорам обязательно ведется протокол. Протокол подписывается после окончания заседания председателем и секретарем. При не достижении

соглашения в протоколе заседания комиссии излагаются предложения каждой стороны и отмечается, что соглашение не состоялось.

К протоколу прикладываются материалы проверок, письменные объяснения, заключения, переписка и иные документы, полученные комиссией в ходе рассмотрения спора.

22. Если при рассмотрении спора в комиссии по трудовым спорам соглашение между представителями профсоюзного комитета и представителями администрации не было достигнуто, работник имеет право обратиться с заявлением о разрешении спора в суд.

23. В случае несогласия работника с решением по трудовому спору, вынесенным комиссией, работник может обратиться с заявлением о разрешении трудового спора в суд.

IV. Порядок исполнения решений комиссии по трудовым спорам

24. Решения комиссии по трудовым спорам подлежат исполнению администрацией организации в срок, указанный в решении. Решение о восстановлении на работе исполняется немедленно.

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

26. При задержке работодателем исполнения решения о восстановлении на работе согласительная комиссия выносит решение о выплате работнику средней заработной платы или разницы в заработной плате за время задержки исполнения решения.

V. Порядок вынесения и исполнения решений по отдельным спорам

27. В случаях незаконного перевода, перемещения, изменения существенных условий труда либо отстранения от работы работник подлежит восстановлению на прежней работе, на прежнем рабочем месте и ему восстанавливаются прежние существенные условия труда.

Перемещение должно быть обосновано производственными, организационными или экономическими причинами.

Перевод и перемещение работника, в том числе произведенные с согласия работника, считаются незаконными, если это противопоказано ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением или требованием законодательства (запрет применения труда отдельных категорий работников, в частности женщин и несовершеннолетних).

Не может быть признан прогулом отказ работника приступить к работе, на которую он был переведен с нарушением закона.

При отсутствии доказательств, подтверждающих обоснованные производственные, организационные или экономические причины, изменение существенных условий труда является незаконным.

28. При вынесении решения о восстановлении на работе, комиссия по трудовым спорам одновременно принимает решение о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы.

29. Разрешая спор о применении к работнику мер дисциплинарного взыскания, комиссия по трудовым спорам может отменить взыскание, наложенное незаконно или не соответствующее тяжести проступка.

Однако комиссия не может заменить одну меру другой мерой взыскания, поскольку в соответствии со ст. 65 ТК РК право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит Работодателю.

30. Решение о восстановлении на работе незаконно переведенного на другую работу работника подлежит немедленному исполнению.

31. При рассмотрении споров о взыскании денежных сумм согласительная комиссия по трудовым спорам может принять решение о возврате невыплаченных и незаконно удержанных сумм работнику за период, не превышающий трех лет до момента обращения в согласительную комиссию.

32. Суммы, взысканные с Работодателя, выплачиваются работнику в срок, установленный для выплаты заработной платы, ближайший после вынесения решения комиссией.

VI. Гарантии работы членов комиссии по трудовым спорам

33. Работникам, избранным в состав комиссии по трудовым спорам, за время работы комиссии сохраняется средняя заработная плата.

34. Наложение дисциплинарных взысканий и увольнение по инициативе нанимателя членов комиссии по трудовым спорам (если они являются членами профсоюза) допускается только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

35. Заключение (продление) трудовых договоров с членами комиссии по трудовым спорам допускается на срок не менее срока их полномочий.