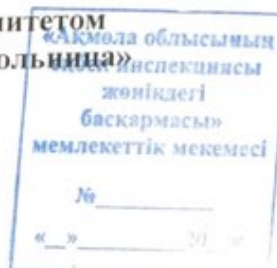


Председатель профкома
ГКП на ПХВ
«Многопрофильная
областная больница»
Б.М. Растанбекова
«__» января 2019 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель
Наблюдательного совета
ГКП на ПХВ
«Многопрофильная
областная больница»
Темирханова А.Т.
«24» декабря 2018г.

Директор
ГКП на ПХВ
«Многопрофильная
областная
больница»
Н.К. Жаров
«__» января 2019г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между администрацией и профсоюзным комитетом
ГКП на ПХВ «Многопрофильная областная больница»
при управлении здравоохранения
Акмолинской области



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Казахстан, Законом «О профессиональных союзах», Генеральным соглашением между Правительством Республики Казахстан, Республиканским объединением профсоюзов и республиканскими объединениями работодателей и другими законодательными и нормативными актами, действующими на территории Республики Казахстан.

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в организации и заключается между работниками и работодателем в лице их представителей (п. 79 ст.1 и пп.4 п.2 ст.147 Трудового Кодекса РК).

1.1. СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Сторонами настоящего Коллективного договора являются: в лице ее Руководителя Жарова Нурлана Каировича, именуемый далее «Работодатель Предприятия» и Работники Предприятия в лице Профсоюзного комитета Многопрофильной областной больницы, именуемый далее «Профком».

1.2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

Предметом договора является предоставление Работником с учетом экономических возможностей организации дополнительных гарантий и льгот, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными и правовыми актами, другими соглашениями.

1.3.ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует до принятия нового Коллективного договора или внесения изменений и дополнений по взаимной договоренности сторон. Срок действия договора – 3 года.

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.

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

1.4.2. Изменения и/или дополнения в Коллективный договор стороны могут вносить при взаимном согласии с соблюдением порядка, определенного законодательным актом.

1.4.3. Выполнение Коллективного договора рассматривается на конференции не реже 1 раз в год.

1.4.4. В случае изменения наименования больницы, расторжения трудового договора с Директором Предприятия или переизбрания Председателя профсоюзного комитета, подписавших настоящий Коллективный договор, последний сохраняет свое действие.

При реорганизации больницы Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации больницы Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Высвобождение Работников при инициативе нового владельца или администрации при реорганизации допускается только на основании предусмотренным трудовым законодательством. Если увольнение производится в течение шести месяцев с момента передачи права владения, пользования и управления или права собственности новому владельцу, увольняемым Работникам выплачивается выходное пособие в размере 3-х месячной заработной платы.

Трудоустройство высвобождаемых Работников производится в соответствии с законодательством РК о занятости.

1.4.5. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а профком воздерживается от организации забастовок в период действия Коллективного договора при условии выполнении Работодателем принятых обязательств.

1.4.6. Должностные лица, виновные в нарушении и невыполнении обязательств по Коллективному договору несут ответственность в порядке, установленном законодательством РК.

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

1.4.8. Работодатель признает Профком единственным представителем Работников Предприятия, уполномочивших его общим собранием представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально – экономических отношений.

В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы Предприятия, повышения уровня жизни Работников.

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

- добиваться стабильного финансового положения Предприятия;
- соблюдать права и охраняемые Законом интересы Работников;
- обеспечить 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 дней и представить ответ заявителю, как в устной, так и в письменной форме;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором;
- не допускать образования задолженности по обязательным пенсионным отчислениям Работников в накопительные пенсионные фонды;
- создавать безопасные условия труда;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить Работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для выполнения ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень Работников;
- 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.

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 в соответствии с настоящим Коллективным договором постоянно проводить работу по защите правовых, экономических профессиональных и социальных интересов Работников – членов профсоюза;

- обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде РК и иных актов, содержащих нормы трудового права, правил трудового распорядка;
- призывать Работников к соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка, полному своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;
- осуществлять постоянный контроль за исполнением данного договора, вносить представления администрации об устранении нарушений условий договора;
- добиваться улучшения условий труда Работников и обеспечения безопасности на рабочих местах
- информировать членов профсоюза о результатах контроля за ходом выполнения Коллективного договора;
- участвовать в работе согласительных комиссий по урегулированию трудовых споров между Работником и Работодателем, принимать меры по предупреждению конфликтов в больнице и решению трудовых споров в до судебном порядке;
- использовать профсоюзные взносы Работников и отчисления организации в соответствии со сметой, утвержденной согласно требованию Положения о профсоюзной организации;
- принимать участие в организации культурно — массовых и спортивно — оздоровительных мероприятий, в организации отдыха детей Работников Предприятия;
- содействовать в оздоровлении членов профсоюза и их детей, путем направления в санаторно — курортные организации и детские оздоровительные центры;

1.4.10. РАБОТНИК ПРЕДПРИЯТИЯ ОБЯЗАН:

- Выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовым Коллективным договором, актом Работодателя;
- Способствовать осуществлению производственных задач, повышению эффективности деятельности Предприятия и качества выполняемых работ;
- Соблюдать Правила трудового распорядка;
- Соблюдать **Этический Кодекс медицинского работника**, который разработан с участием персонала и принят на производственном собрании коллектива;
- Соблюдать требования по безопасности и охране труда, пожарной безопасности и производственной санитарии на рабочем месте;
- Бережно относиться к имуществу Предприятия;
- Возмещать Предприятию причиненный вред в пределах, установленных ТК РК;

- Не разглашать сведений, составляющих государственные секреты, служебную или иную охраняемую законом тайну, ставших ему известным в связи с выполнением трудовых обязанностей;
- Не причинять Предприятию материального и морального ущерба в результате действия или бездействия, в том числе коррупционного характера;
- Повышать свой профессиональный уровень.

II. ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ, ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

2.1. Основной целью Предприятия является оказание специализированной и высокоспециализированной доступной медицинской помощи, основанной на высокоинтеллектуальном капитале, современном оборудовании и инновационных технологиях.

2.2. Работодатель и Работники признают, что выполнение в полном объеме государственного заказа, утвержденного в установленном порядке, в виде количества пролеченных больных, обеспечение надлежащего качества медицинской помощи является обязательным для сторон.

2.3. Для достижения поставленных целей Работодатель и Работники определили одним из важнейших направлений работы внедрение новейших научных достижений диагностики и лечения больных, сотрудничество с национальным научными медицинскими центрами и зарубежными клиниками, создание условий для подготовки квалифицированных специалистов практическому здравоохранению в связи с этим сторонами выбрана структурная организация больницы путем:

2.3.1. Создания клинических отделений:

- Онкологической службы
- Службы Материнства и Детства
- Дерматовенерологической службы
- Специализированные отделения стационара (терапевтический профиль, хирургический профиль, анестезиология и реанимация).

Вспомогательных отделений:

- Лабораторной диагностики
- Лучевой диагностики
- Функциональной диагностики
- Физиотерапевтическое отделение
- Эндоскопический кабинет
- Аптека

а также

- консультативно – диагностической поликлиники.

2.3.2. Назначения директором заведующих отделениями и вспомогательных отделов.

2.3.3. Назначения директором старших медицинских сестер отделений и вспомогательных отделов (по представлению главной медицинской сестры).

2.3.4. На предприятии действует система контроля качества медицинской помощи, частями которого являются:

- Служба поддержки пациента и внутреннего контроля;
- Лечебно – контрольная комиссия по анализу пролеченных случаев;
- Комиссия исследования летальных случаев;
- Трансфузионный совет по контролю за переливанием компонентов донорской крови;

Служба поддержки пациента и внутреннего контроля - комплекс мероприятий, направленных на осуществление контроля эффективности, затратности, соответствия мероприятий лечебно – диагностического процесса внутрибольничным стандартам, а также удовлетворенности пациента оказываемой медицинской помощью.

На основе анализа результатов Службы поддержки пациента и внутреннего контроля рассчитывается уровень качества медицинской помощи в разрезе клинических отделений и вспомогательных служб.

2.3.5. Организация и выполнение плановых заданий по внебюджетной деятельности является обязательным для исполнения Директором и Руководителями структурных подразделений Предприятия в целях сохранения рабочих мест, обеспечения финансовой стабильности Предприятия, повышения уровня заработной платы Работников, развития и внедрения в практику здравоохранения прогрессивных медицинских технологий, оснащения современным медицинским оборудованием.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. При приеме на работу между Директором и Работником заключается трудовой договор в письменном виде в 2-х экземплярах и подписывается сторонами, где оговариваются все условия труда и отдыха (*Приложение №1 ТД; Приложение №2 Договор о полной материальной ответственности*).

3.2. Прием на работу производится после предварительного медицинского освидетельствования и заключения о состоянии здоровья цехового терапевта.

3.3. Работник принимается на работу с испытательным сроком на 2 месяца с указанием этого условия в ТД. При нарушении трудовой дисциплины и несоответствии занимаемой должности в течение этого срока договор расторгается по инициативе Работодателя.

3.4. Прием на работу оформляется актом Работодателя издаваемым на основании трудового договора.

3.5. Работник должен быть ознакомлен в отделе по управлению человеческими ресурсами с Уставом Предприятия и Коллективным договором, а также со своими должностными инструкциями и ТД.

3.6. С Работником проводится инструктаж по технике безопасности.

3.7. Заключать договоры с Работниками, принятыми на должности, которые в силу Трудового Кодекса РК предполагает наличие договора о полной материальной ответственности.

3.8. Допуск к работе лица осуществляется только после заключения трудового договора.

3.9. Знакомить Работников с изданными актами Работодателя.

3.10. Осуществлять перевод Работника в случае производственной необходимости из одного структурного подразделения в другое для предотвращения случаев простоя без согласия Работника, на срок не более одного месяца в течение календарного года.

3.11. Увольнение Работника по инициативе Работодателя:

- 1) ликвидации Работодателя - юридического лица либо прекращения деятельности Работодателя - физического лица;
- 2) сокращения численности или штата Работников;
- 3) снижения объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния Работодателя;
- 4) несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 5) повторного не прохождения проверки знаний по вопросам безопасности и охраны труда или промышленной безопасности работником, ответственным за обеспечение безопасности и охраны труда организации, осуществляющей производственную деятельность;
- 6) несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы и исключающего возможность ее продолжения;
- 7) отрицательного результата работы в период испытательного срока;
- 8) отсутствия Работника на работе без уважительной причины в течение трех и более часов подряд за один рабочий день (*рабочую смену*);
- 9) нахождения Работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического, психотропного, токсикоманического опьянения (*их аналогов*), в том числе в случаях употребления в течение рабочего дня веществ, вызывающих состояние алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения (*их аналогов*);
- 10) отказа от прохождения медицинского освидетельствования для установления факта употребления веществ, вызывающих состояние алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения, подтвержденного соответствующим актом;
- 11) нарушения Работником правил охраны труда или пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте, которое

повлекло или могло повлечь тяжкие последствия, включая производственные травмы и аварии;

12) совершения Работником по месту работы хищения (в том числе *мелкого*) чужого имущества, умышленного его уничтожения или повреждения, установленного вступившим в законную силу приговором или постановлением суда;

13) совершения виновных действий или бездействия Работника, обслуживающего денежные или товарные ценности, если эти действия или бездействие дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

14) совершения Работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;

15) разглашения Работником сведений, составляющих государственные секреты и иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;

16) повторного неисполнения или повторного ненадлежащего исполнения без уважительных причин трудовых обязанностей Работником, имеющим дисциплинарное взыскание;

17) представления Работником Работодателю заведомо ложных документов или сведений при заключении трудового договора либо переводе на другую работу, если подлинные документы или сведения могли являться основаниями для отказа в заключении трудового договора или переводе на другую работу;

18) нарушения трудовых обязанностей Руководителем исполнительного органа Работодателя, его заместителем либо Руководителем подразделения Работодателя (*филиалов, представительств и иных подразделений Работодателя, определенных актом Работодателя*), повлекшие причинение материального ущерба Работодателю;

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

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

21) за работником, утратившим трудоспособность в связи с производственной травмой или профессиональным заболеванием, место работы (*должность*) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности. На основании акта освидетельствования РГП на ПХВ «Национальный центр гигиены труда и профессиональных заболеваний» МЗ РК г. Караганда производится пособия в размере 100% средней заработной платы в соответствии ПП РК от 28 декабря 2015 года

№1103 «Об определении размеров социального пособия по временной нетрудоспособности»;

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

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

24) достижения Работником пенсионного возраста, установленного пунктом 1 статьи 11 Закона Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», с правом ежегодного продления срока трудового договора по взаимному согласию сторон;

25) отсутствия Работника на работе более одного месяца по неизвестным Работодателю причинам.

3.12. При сокращении физических лиц Работодатель предупреждает Работника об этом не менее, чем за месяц в письменном виде.

3.13. При увольнении по собственному желанию Работник предупреждает об этом Работодателя письменно не менее чем за один месяц, за исключением случаев неисполнения условий трудового договора Работодателем по истечении семидневного срока после письменного уведомления об этом Работником.

3.14. Трудовой договор, может быть, расторгнут по соглашению сторон досрочно.

3.15. В течение срока предупреждения, Работник в письменной форме вправе отозвать заявление о расторжении ТД.

3.16. Производить расторжение ТД с Работником в связи с сокращением численности штата лишь в случае невозможности перевода Работника на другую работу.

3.17. Не допускать расторжения ТД с работником по инициативе работодателя в период нахождения Работника в отпуске по беременности и родам, а также, если заболевание входит в перечень заболеваний, для которых установлен более длительный срок нетрудоспособности, утверждаемый уполномоченным государственным органом в области здравоохранения.

3.18. Не допускать расторжения ТД по сокращению численности штата Работников с беременными женщинами, с Работниками, которым до достижения пенсионного возраста осталось не более 2-х лет, женщинами, имеющим детей в возрасте 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка инвалида до 18 лет за исключением случаев, предусмотренных подпунктами 1),4)-25) пункта 1 статьи 52 ТК РК.

3.19. За успехи в труде применять поощрения в виде:

- объявление благодарности;
- премий;

- награждение ценными подарками (*произведения искусств*);
- награждение почетной грамотой, благодарственным письмом.

3.20. Дисциплинарные взыскания.

3.20.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель привлекает Работника к дисциплинарной ответственности, в соответствии с трудовым кодексом РК.

1) За совершение работником дисциплинарного проступка Работодатель вправе применять следующие виды дисциплинарных взысканий:

- замечание;
- выговор;
- строгий выговор;
- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя.

2) Акт о наложении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под подпись в течение 3-х рабочих дней со дня его издания. В случае отказа Работника подтвердить своей подписью ознакомление с актом об этом делается соответствующая запись в акте о наложении взыскания. В случае невозможности ознакомить Работника лично с актом. Работодатель обязан направить Работнику копию акта о наложении взыскания письмом с уведомлением в течение трёх рабочих дней со дня издания акта.

2. Срок действия дисциплинарного взыскания.

- Срок действия дисциплинарного взыскания не может превышать шесть месяцев со дня его применения.
- Работодатель вправе снять его досрочно по собственной инициативе, просьбе Работника или его непосредственного Руководителя, ходатайству представителя Работников.

3.21. Расторжение ТД по инициативе администрации производить с согласия Профсоюзного комитета.

3.22. Обеспечить создание согласительной комиссии по рассмотрению трудовых споров (*Приложение №3 - состав Согласительной комиссии*).

IV. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1. Коллектив Предприятия работает в режиме 40 часовой пятидневной рабочей недели: начало рабочего времени с 8 час 30 мин. окончание рабочего дня 17 час 00 мин.

За исключением КДЛ и физиотерапевтического отделения для специализированных отделений - шестидневная рабочая неделя, в целях качественного оказания медицинской помощи и оказания реабилитационных мероприятий.

Начало рабочего времени в физиотерапевтическом отделении с 8.30 до 16ч 40 мин;

Начало рабочего времени в КДЛ для специализированных отделений
начало рабочего времени с 8.30 до 15ч50мин.

По отделениям с сокращенным рабочим днем:

- Нейрохирургическое отделение 16 час 12 мин.
- Клинико-диагностическая лаборатория 16 час 12 мин.
- Офтальмологическое отделение (*микрохирургия глаза*) 16 час 12 мин.
- Медсестра кабинета по забору мокроты 16 час 12 мин.
- Врач – эпидемиолог, Дезинфектор 16 час 12 мин.
- Врачи стоматологи стационара (*ЧЛХ*) 16 час 12 мин.
- Аптека 16 час 12 мин.
- Радиологическое отделение 16 час 12 мин.
- Отделение восстановительного лечения
и паллиативной помощи 16 час 12 мин.
- Отделение рентгенэндоваскулярной хирургии 15 час 00 мин.
- Патологоанатомическое отделение 15 час 00 мин.

Отделение лучевой диагностики:

- Кабинет МРТ 16 час 12 мин.
- Рентген- диагностическое отделение, блок лучевой терапии
15 час 00 мин.
- Кабинет компьютерной томографии 15 час 00 мин.
- Отделение ультразвуковой диагностики 15 час 00 мин.

4.2. Обеденный перерыв продолжительностью 30 минут установить с 13-00 до 13-30 часов.

За исключением административно–управленческого персонала ПЭО, отдела по управлению человеческими ресурсами, финансово–экономического и хозяйственного блока – Обеденный перерыв продолжительностью 1 час с 13-00 до 14-00 часов. Начало рабочего времени с 8 час 30 мин. окончание рабочего дня 17 час 30 мин.

4.3 Женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет. Помимо перерыва для отдыха и приема пищи, предоставляется дополнительный перерыв для кормления ребенка или сокращения рабочего дня на это время (*30 минут через каждые 3 часа*). Перерывы для кормления ребенка (*детей*) по заявлению Работника, присоединяются к перерыву для отдыха и приема пищи либо суммированные перерывы предоставляются в начале или в конце рабочего дня (*смены*). Перерывы для кормления ребенка (*детей*) включаются в рабочее время. За время перерывов женщинам

(отцам, усыновителям, удочерителям) сохраняется средняя заработная плата.

4.4. Дежурства врачей по оказанию экстренной и неотложной помощи начинаются с 16-30 до 8-30 часов следующего дня, а в выходные и праздничные дни с 8-30 до 16-30 и с 16-30 до 8-30 часов.

Рабочее время среднего, младшего и прочего персонала круглосуточного поста устанавливается ежедневно с 8-30 до 16-30 часов и с 16-30 до 8-30 часов.

4.5. Не привлекаются к сверхурочным работам:

➤ Беременные женщины, предоставившие Работодателю справку о беременности;

➤ Инвалиды. Работникам - инвалидам 1 и 2-й групп устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю, продолжительность ежедневной работы не может превышать 7 часов.

4.6. Ночным считается время с 22.00 до 6.00 часов. К работе в ночное время не допускаются:

➤ Беременные женщины, предоставившие работодателю справку о беременности.

Допускаются к работе в ночное время с письменного согласия Работников:

➤ Инвалиды при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;

➤ Женщин, имеющих детей в возрасте до 7 лет и других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 7 лет без матери;

➤ Работников, воспитывающих детей – инвалидов до 16 лет;

4.7. Праздничные дни согласно календарным дням, установленными Правительством Республики Казахстан.

4.8. Оплата труда за несение дежурств врачебного персонала в выходные и праздничные дни производится не ниже, чем в двойном размере. Оплата труда за несение дежурств среднего и младшего медицинского персонала в праздничные дни производится не ниже, чем в двойном размере.

4.9. Продолжительность очередного трудового отпуска всех сотрудников составляет 24 календарных дня (ст. 88 ТК РК).

4.10. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Предоставляется ежегодный дополнительный отпуск в порядке и на условиях, определенных законодательством о труде. Дополнительный отпуск предоставляется одновременно с ежегодным основным отпуском. (Приложении №4 Приказ МЗиСР РК от 28 декабря 2015 года № 1053 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий должностей, перечня тяжелых работ, работ с вредными (или)

пасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и повышенный размер оплаты труда, а так же правил их предоставления»):

- Административно-управленческий персонал ПЭО, бухгалтерия и отдел по управлению человеческими ресурсами, главный инженер, заведующий хозяйством, юрист, водители, работники прачечной, лифтеры, гардеробщицы, архивариус – 30 календарных дней;

- Врачи и медицинские сестры всех наименований, логопед, психолог, сестры – хозяйки, санитарки, дезинфектор – 36 календарных дней;

- Врачи и медицинские сестры химиотерапевтического отделения – 42 календарных дня

Оплачиваемый трудовой отпуск может быть разделен на 2 части. При этом одна из частей оплачиваемого ежегодного трудового отпуска должна быть не менее 2-х календарных недель продолжительности отпуска, предусмотренного в трудовом договоре работника

4.11. Предусмотрена выплата единовременного оздоровительного пособия сотрудникам при предоставлении очередного трудового отпуска, согласно перечня должностей специалистов (*Приложение №5*).

4.12. Предусмотрен досрочный выход на пенсию для Работников, занятых в отделениях с лучевой нагрузкой.

4.13. Работающим женщинам, имеющим двоих детей в возрасте до 14 лет, предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 2 календарных дня, при наличии трех и более детей или ребенка инвалида 3 календарных дня.

4.14. Одиноким родителям дополнительно оплачивать отпуск, продолжительностью 2 календарных дня.

4.15. Донорам - два дополнительно оплачиваемых дня к отпуску.

4.16. Производить Работникам, уходящим в отпуск, оплату трудового отпуска не позднее, чем за 3 дня до его начала.

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

4.18. Ежегодный трудовой отпуск разрешается прерывать по производственной необходимости, только с письменного согласия Работника.

4.19. Не допускается отзыв из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска беременных женщин и Работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными условиями труда.

4.20. Неиспользованная в связи с отзывом часть оплачиваемого ежегодного трудового отпуска по соглашению сторон трудового договора предоставляется в течение текущего рабочего года или в следующем

рабочем году в любое время либо присоединяется к оплачиваемому ежегодному трудовому отпуску за следующий рабочий год; при отзыве из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска вместо предоставления неиспользованной части отпуска в другое время по соглашению между работником и работодателем работнику производится компенсационная выплата за дни неиспользованной части оплачиваемого трудового отпуска.

V. ОПЛАТА ТРУДА

Система оплаты труда работников Предприятия определяется в соответствии с внутренним документом, регулирующим оплату труда Предприятие (далее - Положение).

5.1. Заработная плата работникам выплачивается на ежемесячной основе независимо от результатов финансово-хозяйственной деятельности Предприятия и является гарантированной обязательной выплатой.

5.2. Заработная плата работникам выплачивается пропорционально отработанному времени. Учет фактически отработанного времени ведется в таблице учета рабочего времени установленной формы.

5.3. Оплата труда работникам производится не более двух раз в месяц (с учетом возможного авансирования) в соответствии с табелем учета рабочего времени не позднее 10 числа месяца, следующего за отработанным периодом месяца за фактически отработанное время. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплата производится в последующий рабочий день, предшествующий выходному или праздничному дню.

5.4. Выдача заработной платы работнику «авансом» допускается на основании соответствующего заявления работника. Размер аванса не должен превышать 50% от должностного оклада за весь месяц или согласно отработанному сотрудником времени. Срок выдачи аванса с 10 по 20 числа текущего месяца.

5.5. Удержания из заработной платы работника производится только в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными нормами действующего законодательства Республики Казахстан.

5.6. 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 общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.7. В соответствии с Положением, на Предприятии действует следующая система доплат и надбавок:

- Работникам, занятым на тяжелых (*особо тяжелых*) физических работах и работах с вредными (*особо вредными*) и опасными (*особо опасными*) условиями работы;
 - за психоэмоциональные и физические нагрузки;
 - за ученую степень;
 - за государственные награды и отраслевые награды МЗ РК;
 - за работу в ночное время;
 - за работу в праздничные и выходные дни;
 - дефицитность специальности на рынке труда;
 - за проведение уникальных (*ВТМУ*) и сложных (*ВСМП*) операции:
- 5.8. Работникам, выполняющим в одной и той же организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же должности либо обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата.
- 5.9. Квалифицированным работникам выплачивается пособие на оздоровление в размере одного должностного оклада.
- 5.10. Первая выплата пособия на оздоровление производится по истечению 12 месяцев с даты приема на работу.
- 5.11. В последующем пособие на оздоровление выплачивается один раз в календарном году при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, вне зависимости от перевода с одной должности на другую.
- 5.12. При начислении отпускных основного врачебного персонала при продолжительности рабочего времени сверх нормы, средняя заработная плата определяется путем деления заработной платы за расчетный период на норму часов согласно баланса рабочего времени. Сумма отпускных определяется путем умножения средней заработной платы на количество рабочих часов приходящихся на период события (отпуск).
- 5.13. При начислении отпускных совместителям, принятых за фактический отработанные часы у которых продолжительность рабочего времени менее нормы, средняя заработная плата определяется путем деления заработной платы за расчетный период на норму часов согласно баланса рабочего времени. В случае превышения нормы продолжительности рабочего времени средняя заработная плата определяется путем деления заработной платы за расчетный период на фактически отработанные часы. Сумма отпускных определяется путем умножения средней заработной платы на количество рабочих часов приходящихся на период события (*отпуск*).
- 5.14. В остальных случаях при расчёте средней заработной платы основываться Едиными правилами исчисления средней заработной платы согласно приказа МЗиСР РК от 30 ноября 2015 года №908 «Об утверждении Единых правил исчисления средней заработной платы».
- 5.15. В пределах средств, предусмотренных годовым бюджетом Предприятия, работникам Предприятия, за исключением работников,

работающих по совместительству, могут производиться следующие единовременные выплаты:

- к национальным, государственным, профессиональным и иным праздникам премия;
- юбилей;
- материальная помощь в случае смерти супругов, родителей, детей и других лиц, находящихся на иждивении работника, смерти работника.

5.16 Работникам Предприятия в зависимости от результатов работы на отчетный период (*квартал, год*) с целью материального поощрения за достигнутые успехи и повышения эффективности работы может осуществляться дифференцированная доплата по итогам работы за отчетный период (*квартал, год*).

5.17. Условия и порядок выплаты дифференцированной доплаты по итогам работы за отчетный период (*квартал, год*) определяется отдельным Положением Предприятия, утверждаемым Директором и комиссией Предприятия.

5.18 При дефиците узких специалистов врачам на период действия трудовых отношений с Предприятием по решению комиссии может производиться оплата найма жилья на условиях, определенных внутренними документами Предприятия за счет внебюджетных средств.

5.19. Молодым специалистам и/или после резидентуры врачам производиться оплата в размере 120000 тенге (*сумма подлежит возврату в случае досрочного расторжения договора, менее 3х лет*).

5.20. По решению комиссии Предприятия могут оказываться иные формы социальной поддержки (*резидентура*) в соответствии с внутренними документами Предприятия при наличии источников финансирования.

5.21. Ежемесячно производить отчисление обязательных профессиональных пенсионных взносов в ЕНПФ в размере 5% следующим категориям работников:

- Врачи, медицинский (*средний и младший*) персонал в отделениях и кабинетах проводящий химиотерапию;
- Медицинские работники патологоанатомических бюро и отделений;
- Медицинские работники, работающие в отделениях (*кабинетах*) лучевой диагностики (*рентгенология, компьютерная и магнитно-резонансная томография, ультразвуковая диагностика, радиоизотопная диагностика*) и терапии (*радиология*);
- Работники, работающие с микроорганизмами 1-3 группы патогенности (*ИФА отдел врачи и лаборанты, ПЦР отделение врачи и лаборанты, бактериологическая лаборатория врачи и лаборанты, серология врачи и лаборанты*).

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

- 6.1. На Предприятии разработана и действует Программа охраны труда сотрудников и безопасности персонала и пациентов и Программа управления рисками.
- 6.2. Обеспечить условия безопасности труда на рабочем месте, соответствующие требованиям государственных стандартов, правил по безопасности и охране труда.
- 6.3. Разработана Программа гигиены труда и здоровья персонала. С целью профилактики и раннего выявления заболеваний регулярно проводить периодические медицинские осмотры Работников за счет средств администрации.
- 6.4. Обеспечивать Работников санитарно - бытовыми помещениями, средствами индивидуальной защиты, специальной одеждой в соответствии с требованиями по безопасности и охране труда.
- 6.5. Обеспечить лечебно – профилактическим питанием работников занятых на вредном производстве в соответствии с Приказом МЗ и СЗ РК от 28 декабря 2015г №1056 и 1053 (Приложение №6- перечень структурных подразделений, должностей).
- 6.6. Страховать ответственность за нанесение вреда здоровью и жизни Работника при исполнении им трудовых обязанностей.
- 6.7. Проведение аттестации рабочих мест по фактору условий труда для всех категорий работающих с привлечением государственных инспекторов по охране труда уполномоченного государственного органа один раз в 3 года.
- 6.8. Периодическая аттестация работников по вопросам условий охраны труда и техники безопасности.
- 6.9. Контроль профсоюза за соблюдением законодательства об охране труда, правил техники безопасности, расходованием средств на мероприятия по улучшению условий труда.
- 6.10. Создать на паритетной основе из представителей администрации и профсоюзного комитета производственный совет по охране труда Работников здравоохранения с использованием прогрессивных медицинских технологий, оснащения современным медицинским оборудованием (Приложение №7).
- 6.11. Техническому инспектору предусмотрено три дополнительно оплачиваемых дня к трудовому отпуску.

VII. ГАРАНТИИ В ОБЪЕМЕ ЗАНЯТОСТИ

- 7.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, её реорганизации, сокращения численности и штата рассматривать с участием Профкома.
- 7.2. При ликвидации организации, сокращении численности или штата Работников письменно предупредить Работников о расторжении трудового договора за один месяц (*п.1 ст.53 ТК РК*).

7.3. Предупредить Работника и профсоюзный комитет об изменении условий труда не позднее, чем за пятнадцать календарных дней(ст.46 ТК РК).

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

7.5. Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 4) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса, должно основываться на решении аттестационной комиссии, в составе которой должен участвовать представитель работников, если иное не установлено законами Республики Казахстан(п.3 ст.53 ТК РК).

VIII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКАМ

8.1. Удерживать и ежемесячно перечислять в накопительные пенсионные фонды и производить удержания подоходного налога из доходов Работников в порядке, определенном законодательством РК.

8.2. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате Работника для оформления на пенсии.

8.3. Обеспечить сохранность и сдачу в государственный архив документов, подтверждающих трудовую деятельность Работников, и сведения об удержании и отчислении денег на их пенсионное обеспечение.

8.4. 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 Предприятия;
- при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя в случае сокращения численности или штата утвержденному перечню профессий и должностей.

8.5. Проведение обязательных медицинских обследований по утвержденному перечню профессий и должностей за счет средств Работодателя.

Выплату социальных пособий по временной трудоспособности из га среднемесячной заработной платы, но не более двадцатикратной величины месячного расчетного показателя.

Работодатель обеспечивает работникам профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации за счет средств работодателя 1 раз в 5 лет, от 108 до 216 часов, непосредственно в организациях здравоохранения. С сохранением места работы и заработной платы, а также с оплатой командировочных расходов в размерах предусмотренных в правилах о служебных командировках работников предприятия. (ст 118 ТК РК). По завершении профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации обучаемый обязан отработать в больнице срок, оговоренный сторонами в договоре обучения, сроком на 5 лет. В случае расторжения трудового договора до срока, установленного договором по инициативе работника или по инициативе Работодателя, вследствие вины работника, работник возмещает работодателю затраты, связанные с его обучением, пропорционально недоработанному сроку работы.

4. За Работникам, направляемым в командировку, в том числе для повышения квалификации сохраняется место работы (*должность*) и заработная плата.

Работникам, направляемым в командировки, оплачиваются:
суточные за календарные дни нахождения в командировке, в том числе время в пути;

расходы по проезду к месту назначения и обратно;

расходы по найму жилого помещения.

Условия и сроки направления в командировки Работников определяются трудовым, Коллективным договорами или актом Работодателя.

5. Направление Работников в командировки осуществляется с учетом ограничений, предусмотренных ст. 127 Трудового Кодекса.

8.9 Работникам Предприятия, проработавшим не менее 5 лет может производиться выплата к юбилейным датам в размере 50% от должностного оклада в пределах средств, предусмотренных на оплату труда годовым бюджетом Предприятия на соответствующий финансовый год или за счет экономии бюджетных и внебюджетных средств. Под юбилеем подразумевается достижения работником возраста 50 лет и далее с интервалом 10 лет. Решение о выплате к юбилейным датам принимается Директором Предприятия.

IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ

9.1. Поощрение Работников в честь юбилейных дат за добросовестный труд, общественную работу производится за счет средств профкома в

размере 4 МРП. Под юбилеем подразумевается достижения Работником возраста 50 лет и далее с интервалом 10 лет.

9.2. Работодатель обязуется обеспечить лечебный процесс Работникам и лицам, находящимся на стационарном лечении за счет средств Предприятия, при амбулаторном обследовании дорогостоящие виды исследований оплачиваются Работником в процентном отношении от стоимости исследования, в зависимости от стажа работы на Предприятии

- до 5 лет – 100% за счёт Работника;
- от 5 до 10 лет – 50% стоимости;
- от 10 до 15 лет – 25% стоимости;
- свыше 15 лет - за счёт Работодателя.

9.3. Работодатель обязуется проводить медицинские осмотры Работников, с целью профилактики и раннего выявления заболеваний 1-2 раза в год, согласно НПА.

9.4 Профком обязуется при поступлении ребенка Работника в 1-й класс выдать единовременное пособие в размере 2 МРП тенге.

9.5. Профком обязуется проводить новогодний утренник для детей Работников.

9.6. Профком обязуется оказывать благотворительную помощь в размере 4 МРП в случае смерти близких родственников (родители, дети).

9.7. Профком обязуется оказывать благотворительную помощь в размере 10 МРП в случае смерти работника.

9.8. Профком обязуется оказывать благотворительную помощь в размере 4 МРП сотрудникам, проработавшим в больнице свыше трёх лет, в случаях экономических затруднений, не более 1 раза в год, по ходатайству заведующего отделением и заявления Работника с указанием причины и наличия форс - мажорных ситуаций.

9.9. Освобождать Работников от работы с сохранением средней заработной платы продолжительностью 3 календарных дня, в случае:

- бракосочетания при вступлении в брак,
- смерти близких родственников (*родителей, мужа, жены, детей, родного брата, сестры*).

9.10. Одиноким родителям, воспитывающим детей младшего школьного возраста – 1-4 классы, при предоставлении подтверждающих документов предоставляется однодневный отпуск, с сохранением заработной платы – 1 сентября.

9.11. Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, предоставлять по их желанию единовременный отпуск продолжительностью 14 календарных дней, без сохранения заработной платы.

9.12. С учетом производственных условий предоставлять Работникам по их личному заявлению дополнительные отпуска без сохранения заработной платы на срок, определяемый Работником по семейным, бытовым и иным обстоятельствам.

9.13. Профком обязуется содействовать в приобретении путевок особо нуждающимся Работникам в санаторно – курортном лечении по результатам профессиональных осмотров цехового терапевта - 50% оплата за счет средств профкома.

Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем и защитником прав и интересов Работников – членов профсоюза в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

10.2. Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с Профсоюзом, руководствуясь требованиями Трудового Кодекса РК, настоящим Коллективным договором и Законом РК «О профессиональных союзах».

10.3. Работодатель гарантирует Профсоюзному комитету получение необходимой информации по труду и социально- экономическим вопросам.

10.4. Признавать право Профкома, общественного инспектора по охране труда, избираемого Профкомом на осуществлении общественного контроля в области безопасности и охраны труда на Предприятии.

10.5. Работодатель организует безналичное удержание и перечисление из заработной платы Работников членов профсоюза профсоюзных взносов в размере 1% и их перечисление на счет профсоюза с письменного согласия Работника.

10.6. Работодатель приглашает Председателя профкома на административные заседания с правом совещательного голоса.

10.7. Работодатель гарантирует сохранение заработной платы не освобожденным выборным представителям профсоюзной организации Предприятия на период участия их в Профсоюзных конференциях, съездах, участия в совместных с Работодателем проверках.

10.8. Не увольнять Председателя профкома в период действия его полномочий и в течение двух лет окончания срока действия полномочий без согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.9. Профсоюзному Работнику после окончания их выборных полномочий предоставляется прежняя должность.

ХІ. КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

администрации и профсоюзного комитета (состав комиссии Приложение №8).

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Трудовой договор.
2. Договор о полной материальной ответственности. Список должностей.
3. Протокол о создании Согласительной комиссии по рассмотрению трудовых споров.
4. Список производств, профессий и должностей, перечень тяжелых работ, работ с вредными и/или опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск.
5. Перечень должностей специалистов, которым выплачивается оздоровительное пособие один раз в год при выходе в отпуск.
6. Перечень должностей и профессий работа, которых связана с вредными условиями труда, список сотрудников, получающих профилактическое питание.
7. Состав производственного совета по безопасности охране труда.
8. Протокол о создании комиссии по осуществлению контроля за выполнением Коллективного договора.