

## Раздел 1. Общие положения

1.1. 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.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с:

Конституцией Республики Казахстан, Гражданским кодексом Республики Казахстан (далее – ГК РК), Трудовым кодексом Республики Казахстан (далее – ТК РК), Кодексом Республики Казахстан «Об административных правонарушениях», Кодексом Республики Казахстан «О здоровье народа и системе здравоохранения», Законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах», Законом Республики Казахстан «Об общественных объединениях», Законом Республики Казахстан «О некоммерческих организациях», Законом Республики Казахстан «О республиканском бюджете на 2026–2028 годы», Законом Республики Казахстан «О государственной молодежной политике», Законом Республики Казахстан «Об обязательном страховании работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей», Законом Республики Казахстан «О государственном имуществе», постановлением Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года № 1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий» (далее – Постановление № 1193), приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1053 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей, перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и повышенный размер оплаты труда, а также правил их предоставления», приказом Министра здравоохранения Республики Казахстан от 24 июля 2024 года № 58 «Об утверждении Правил страхования профессиональной ответственности медицинских работников», приказом Министра здравоохранения Республики Казахстан от 30 ноября 2020 года № ҚР ДСМ-213/2020 «Об утверждении типовой системы оплаты труда работников государственных предприятий на праве хозяйственного ведения в области здравоохранения», приказом Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 24 мая 2023 года № 170 «Об утверждении перечня производств, работ, профессий работников, занятых на работах с вредными условиями труда, в пользу которых агентами по уплате обязательных профессиональных пенсионных взносов за счет собственных средств осуществляются обязательные профессиональные пенсионные взносы», приказом и.о. Министра здравоохранения Республики Казахстан от 15 октября 2020 года № ҚР ДСМ-131/2020 «Об утверждении целевых групп лиц, подлежащих обязательным медицинским осмотрам, а также правил и периодичности их проведения, объема лабораторных и функциональных исследований, медицинских противопоказаний, перечня вредных и (или) опасных производственных факторов, профессий и работ, при выполнении которых проводятся предварительные обязательные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические обязательные медицинские осмотры», и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, регулируемыми социально-экономические и трудовые права и интересы работников здравоохранения, Конвенциями Международной организации труда (далее – МОТ) №87, №98, №135 и иными международными нормами права, действующим Генеральным соглашением между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями (ассоциациями, союзами) работодателей и республиканскими объединениями (ассоциациями, союзами) профессиональных союзов, отраслевым соглашением между Министерством здравоохранения Республики Казахстан, РОО «Отраслевого профессионального союза работников системы здравоохранения «SENIM», Общественным объединением «Казахстанского отраслевого профессионального союза работников здравоохранения «AQNIET», Республиканским общественным

объединением «Отраслевой профсоюз медицины смежной с ней отраслей «QazMed» и «Общественной организации «Казахстанский альянс медицинских организаций» на 2023-2026 годы, зарегистрированным в Министерстве труда и социальной защиты РК 27.02.2026г;

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

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

Не ограничивает права работодателей в предоставлении дополнительных льгот и гарантий в части оплаты труда, режима работы, отдыха и иных мер социальной поддержки работников, определенных коллективными договорами.

### **Стороны коллективного договора.**

1.6. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

ГКП на ПХВ «Жамбылская областная многопрофильная больница управления здравоохранения акимата Жамбылской области» в лице главного врача Джуманкулова М.С. именуемый далее «работодатель» организации и работники организации в лице Первичная профсоюзная организация Жамбылской областной многопрофильной больницы являющаяся внутренней структурой Республиканского общественного объединения «Отраслевой профсоюз работников медицины и смежной с ней отраслей «QazMed», в лице ее председателя профсоюзного комитета Туребековой Г.Р., действующего на основании Положения о первичной организации «Отраслевой профсоюз работников медицины и смежной с ней отраслей «QazMed» именуемой далее «профком».

### **Предмет договора.**

1.7. 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.

### **Действие коллективного договора.**

1.8. Коллективный договор вступает в силу с даты подписания и распространяется на правоотношения, возникшие «01» февраля 2026 года, и сохраняет свое действие до даты принятия нового Коллективного договора или внесения изменений и дополнений по взаимной договоренности двух сторон.

1.9. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на Работодателя и Работников предприятия, являющихся членами Республиканского общественного объединения «Отраслевой профсоюз работников медицины и смежной с ней отраслей «QazMed», от имени которых заключен коллективный договор, а также на работников, не являющихся членами профсоюза при наличии письменных заявлений от них о присоединении к коллективному договору в соответствии с Порядком присоединения к коллективному договору (*n.3 ст. 158 ТК РК*)

1.10. В случаях изменения наименования, ведомственной принадлежности работодателя, смены собственника акций (долей участия) юридического лица, реорганизации работодателя - юридического лица трудовые отношения с работниками продолжают без изменений сохраняться до заключения нового коллективного договора. (*ст.47 Трудового Кодекса РК*).

## **Раздел 2**

### **Общие обязательства сторон.**

2.1. 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.

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

2.3. 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.

2.4. 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.

2.5. Работодатель и работники организации, по вине которых нарушаются или не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим коллективным договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством РК.

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

2.7. 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:**

- 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;
- повышать профессиональный уровень работников;
- реализовывать программы социальной защиты работников;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- осуществлять обязательное страхования профессиональной ответственности медицинских 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.
- осуществлять сбор, обработку и защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Республики Казахстан о персональных данных и их защите;

- приостанавливать работу, если ее продолжение создает угрозу жизни, здоровью работника и иных лиц;
- предоставлять работнику ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск;
- предоставлять работнику отпуск для прохождения скрининговых исследований с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы в порядке и объеме, определенном законодательством Республики Казахстан в области здравоохранения;
- обеспечить сохранность и сдачу в государственный архив документов, подтверждающих трудовую деятельность работников, и сведений об удержании и отчислении денег на их пенсионное обеспечение и обязательное социальное страхование;
- предупреждать работника о вредных и (или) опасных условиях труда и возможности профессионального заболевания;
- принимать меры по предотвращению профессиональных рисков на рабочих местах и в технологических процессах, проводить профилактические работы с учетом производственного и научно-технического прогресса;
- обеспечивать повышение квалификации за счет средств работодателя на условиях, предусмотренных договором обучения;

- при приеме на работу информировать работников о наличии настоящего Соглашения, ознакомить их с региональным соглашением, коллективным договором, актами работодателя, имеющими отношение к их социально-экономическим и трудовым правам и функциональным обязанностям.

2.8. 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 Республиканского общественного объединения «Отраслевой профсоюз медицины смежной с ней отраслей «QazMed» и присоединившихся к ним работников на основании письменного заявления;
- осуществлять контроль за состоянием охраны здоровья, труда и техники безопасности, дисциплины труда в организации;
- обеспечивать контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства РК и иных актов, содержащих нормы трудового права, Правил трудового распорядка;
- осуществлять постоянный контроль за исполнением данного договора, вносить представления работодателю об устранении нарушений условий коллективного договора;
- информировать членов профсоюза о результатах контроля за ходом выполнения коллективного договора;
- содействовать в приобретении путевок в санатории работникам, членам отраслевого профсоюза, нуждающимся 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 отраслевого профсоюза бесплатные консультации и правовую помощь по вопросам трудового законодательства;
- совместно с Работодателем обеспечить работу комиссий:
  - 1) для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора в соответствии с требованиями ст.156 Трудового Кодекса РК.
  - 2) согласительной по рассмотрению трудовых споров в соответствии с требованиями ст.159 Трудового Кодекса РК.
  - 3) примирительной по рассмотрению трудовых споров в соответствии с требованиями ст.165 Трудового Кодекса РК.
  - 4) по расследованию несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью в соответствии с требованиями ст.189 Трудового Кодекса РК.
  - 5) по контролю за ходом выполнения Коллективного договора и решения разногласий, возникающих в ходе его реализации в соответствии с требованиями ст.156 Трудового Кодекса РК.

- представлять интересы работников на переговорах с Работодателем при решении трудовых конфликтов в рамках согласительной и примирительной комиссии.
- содействовать предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в Коллективный договор.
- проводить мероприятия по организации досуга работников, ведению здорового образа жизни, оздоровлению, санаторно-курортному лечению по нормативу Республиканского общественного объединения «Отраслевой профсоюз медицины смежной с ней отраслей «QazMed», оказанию необходимой медицинской помощи при острых заболеваниях, организации летнего отдыха детей;
- оказывать благотворительную помощь в размере:
  - **30 000 тенге** (в денежном виде) к юбилейным датам 40, 50, 60, (*сотруднику стаж работы в данной организации более 10 лет*)
  - **от 30 000 до 50 000 тенге** (в виде подарки) – к юбилейным датам 50, 60, (*сотруднику стаж работы в данной организации более 10 лет*) и ветеранам труда 70,80,90 лет
  - **20 000 тенге** - в связи с временным тяжелым материальным положением социально незащищенным семьям на организацию похорон близких родственников (*мать, отец*); при продолжительной болезни самого работника или ребенка (*стационарном лечении более 2-х месяцев*)
  - **50 000 тенге** в связи с временным тяжелым материальным положением социально незащищенным семьям на организацию похорон близких родственников (*муж, жена, дети*);
  - **50 000 тенге** - при продолжительной болезни самого работника или ребенка (*стационарном лечении более 3-х месяцев*);
  - **100 000 тенге** - семьям погибших работников;
  - **80 000 тенге** - при необходимости длительного и дорогостоящего лечения или операции за пределами области (Алматы, Астана и т.) самих работников и ближайших членов семьи (*супруги, детей*),
  - **100 000** при чрезвычайных происшествиях (пожар, наводнение)
  - **60 000 тенге** - оздоровление сотрудников по медицинским показаниям за счет профкомитета 6 членов профсоюза в год.

## 2.9. Работник организации обязан:

- Выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовым Коллективным договорам , актам Работодателя
- способствовать осуществлению производственных задач, повышению эффективности деятельности предприятия и качества выполняемых работ;
- соблюдать Правила трудового распорядка, дисциплину и режим рабочего времени;
- соблюдать Этический кодекс организации - принципов и норм поведения, регулирующих профессиональную деятельность при взаимодействии с пациентами, коллегами и обществом
- бережно относиться имуществу Работодателя:
- Обеспечить правильную эксплуатацию, сохранность и рациональное использование оборудования, инструментов, техники и материалов, предназначенных для работы;
- возмещать Работодателю причиненный вред в пределах, установленных ТК РК;
- не разглашать сведений составляющих государственный секреты, служебную или иную охраняемую законом тайну, ставших ему известным в связи с выполнением трудовых обязанности.
- не причинять Работодателю морального и материального ущерба в результате действие или бездействие в том числе коррупционного характера;
- принимать активное участие в общественной жизни коллектива;
- неукоснительно соблюдать правила охраны труда, пожарной безопасности, личной гигиены и санитарно-эпидемиологические правила и нормы;
- повышать свой профессиональный уровень;
- в случае расторжения трудового договора до истечения срока отработки установленного договором обучения (профессиональная подготовка, переподготовка и/или сертификационный курс, повышение квалификации и иное обучение), по инициативе работника или инициативе

работодателя в следствии вины работника, работник возмещает работодателю пропорционально или полную сумму затрат связанные с его обучением;

- обязательному ознакомлению с политикой предприятия в сфере информационной безопасности и цифровой гигиены включая требования по защите информационных ресурсов и конфиденциальных данных. Факт ознакомления и принятия указанных требований подтверждается личной подписью работника в соответствующем документе.

#### **Работник имеет право:**

- на рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда;
- на своевременную оплату труда, выплату гарантийных, компенсационных и других выплат, предусмотренных настоящим коллективным договором, внутренними актами Работодателя и действующим законодательством Республики Казахстан;
- на отдых, в том числе ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск;
- на отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с действующим трудовым законодательством Республики Казахстан;
- на охрану труда, здоровые, безопасные и необходимые для высокопроизводительной работы условия труда;
- на возмещение вреда, причиненного его здоровью или имуществу в связи с выполнением им трудовых обязанностей.

### **Раздел 3.**

#### **Трудовые отношения и трудовой договор**

3.1. Трудовые отношения - отношения между работником и работодателем, возникающие для осуществления прав и обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя. (п.21 ст. 1 Трудового Кодекса РК)

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

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

3.4. 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); и 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 пунктом 2. статьи 51 настоящего Кодекса.

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

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

3.5. 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.

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

3.7. С работником, достигшим пенсионного возраста и обладающим высоким профессиональным и квалификационным уровнем, с учетом его работоспособности трудовой договор может продлеваться ежегодно без ограничения, предусмотренного частью четвертой подпункта 2) пункта 1., ст. 30 п.5 ТК РК.

### 3.8. Работодатель обязуется:

- в целях создания условий для трудоустройства и занятости среди молодежи:

1) обеспечить заключение трудового договора на определенный срок с молодыми специалистами, впервые поступившими на работу сроком на два года, кроме случаев, установленных подпунктами 3), 4), 5), 6) пункта 1 статьи 30 ТК РК;

2) при приеме на работу лиц, не достигнувших возраста восемнадцати лет, а также лиц, освоивших образовательные учебные программы в организациях технического и профессионального, после среднего, высшего и послевузовского образования, впервые поступающих на работу по полученной специальности, но не позднее одного года со дня их окончания, не устанавливать им испытательный срок.

3) за работниками, подлежащими призыву на срочную воинскую службу или воинские сборы, в период прохождения медицинской комиссии сохранять место работы (должность), заработная плата по месту работы при наличии повестки о вызове в местные органы военного управления, а на период прохождения срочной воинской службы или воинских сборов сохраняется место работы (должность). Период прохождения срочной воинской службы или воинских сборов засчитываются в трудовой стаж работника, а также включается в трудовой стаж при предоставлении оплачиваемого ежегодного трудового отпуска.

- 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, пребывания в ежегодном трудовом отпуске и командировке;

- не допускать расторжения трудового договора по сокращению численности и штата работников с беременными женщинами; с работниками, которым до достижения пенсионного возраста осталось не более 2-х лет (*предусмотренным подпунктами 2 и 4 пункта 1 статьи 52 Трудового Кодекса Республики Казахстан, без наличия положительного решения комиссии, созданной из равного числа представителей от работодателя и Профсоюза. Отраслевое соглашение МЗРК 4п. 4.3. пп.*); с женщинами, имеющих детей до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без матери (ст 54. п 2.).

- не допускать расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пп. 2), 4), 8), 11), 16), 20) пункта 1 статьи 52 и пп.2) п.1 ст.58 Трудового Кодекса РК без согласия профкома. Приложение № 11

### 3.9. Работодатель вправе:

- Отстранять Работника от работы, а также привлекать его к дисциплинарной ответственности за нарушение трудовой дисциплины, несоблюдение норм профессиональной этики и деонтологии, правил внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностей и иных требований, установленных законодательством Республики Казахстан и локальными актами Работодателя, в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством Республики Казахстан.

- 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 выполнении 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.

- в случае нарушения требований информационной безопасности и цифровой гигиены привлекать работников к дисциплинарной и (или) материальной ответственности в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством Республики Казахстан и Законом Республики Казахстан «Об информатизации».

### **3.10. Стороны договорились:**

- при определении видов, размеров, объема льгот, компенсаций, гарантий прав работников – членов отраслевого профсоюза, в настоящем коллективном договоре исходить из того, что льготы и компенсации, установленные законодательством РК, являются их основой, 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 обязанностей и работ, занимаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться договор о полной материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работникам. **Приложение № 8**

## **Раздел 4.**

### **Рабочее время.**

4.1. Режим работы определяется актом работодателя с учетом специфики работы и с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели (*ст. 71 ТК РК*).

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

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

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

- неполное рабочее время, может устанавливаться по письменному соглашению между работником и работодателем (*ст. 70 ТК РК*).

- применять суммированный учет рабочего времени на работах, всех подразделений Жамбылской областной многопрофильной больницы, связанных с непрерывным процессом, безопасностью пациентов, с учетными периодами: один календарный год.

- при ведении суммированного учета рабочего времени соблюдать продолжительность отдыха работника между окончанием работы и ее началом в следующий рабочий день (рабочую смену) в соответствии с требованиями трудового законодательства.

4.3. 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 (*ст. 68 п.3 ТК РК*).

4.4. В Правилах трудового распорядка в соответствии с главами 6-7 Трудового Кодекса РК устанавливаются:

- продолжительность рабочего времени:

- нормальная продолжительность рабочего времени;

- сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников (для работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста - ст. 69 ТК РК; работников, занятых на

тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда – (п. 2 ст. 69 ТК РК). (перечень прилагается в Приложение № 3); инвалидов первой и второй групп – (п. 3 ст. 69 ТК РК);

- продолжительность времени отдыха работников;
- условия обеспечения трудовой дисциплины, иные вопросы регулирования трудовых отношений (ст. 63 ТК РК);

- продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями) (рабочей смены) не превышающую:

8 часов при недельной норме 40 часов;

7 часов 12 минут при недельной норме 36 часов;

3 часов 36 минут при недельной норме 18 часов

шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (рабочей смены)

не превышающую: (ст. 71 ТК РК);

7 часов при недельной норме 40 часов,

6 часов при недельной норме 36 часов

- 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, 73/1 ТК РК);

- разделение рабочего дня на части допускается (ст. 72 ТК РК)

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.

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

- устанавливать Работнику сменную работу согласно графику сменности, утвержденному Работодателем по согласованию с Профкомом.

- **установить дневной график работы скользящим.**

- организацию дежурств медицинских работников осуществлять согласно установленным в **Приложении № 1** к Коллективному договору.

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

- беременные женщины, предоставившие работодателю справку о беременности;

- работники, не достигшие восемнадцатилетнего возраста;

- инвалиды.

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

4.8. 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 допускается только с письменного согласия работника, за исключением следующих случаев:

а) при производстве работ, необходимых для обороны страны;

б) при предотвращении чрезвычайных ситуаций, стихийного бедствия, производственной аварии или немедленного устранения их последствий;

в) для устранения иных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование водоснабжения, газоснабжения, 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.

г) для оказания экстренной и неотложной помощи гражданам, которым угрожает потеря здоровья или гибель.

4.9. Сверхурочные работы не должны превышать в течении 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.

## Раздел 5

### Время отдыха

5.1. Время начала, окончания и продолжительности перерывов для отдыха и приема пищи определяются Правилами трудового распорядка, трудовым, коллективным договорами. Приложение № 2.

5.2. Работникам, работающим в режиме пятидневной рабочей недели, предоставляются два дня отдыха в неделю. Дни отдыха работников, занятых в непрерывном производстве или на производствах, остановка работы которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания населения, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно согласно графикам сменности (дежурств), утвержденным актами Работодателя, принятыми по согласованию с Профкомом;

Продолжительность ежедневного отдыха работника между окончанием работы и ее началом в следующий день (смену) не может быть менее 12 часов.

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

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

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

5.5. 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 оборудование помещений для обогрева, охлаждения и отдыха работников (ст.82 ТК РК) (перечень профессии прилагается: слесарь-сантехники, дворники).

5.6. Сохранить за работниками сферы здравоохранения, независимо от форм собственности, право на получение основного оплачиваемого трудового отпуска продолжительностью не менее тридцати календарных дней с выплатой пособия на оздоровление в размере не менее одного должностного оклада самого работника один раз в году (устанавливаемых с учетом соответствующих коэффициентов по стажу работы и поправочных коэффициентов), надбавок/доплат установленных Постановлением №1193. Действие пункта (для организаций, перешедших на ПХВ) распространяется на всех работников организаций.

5.7. Пособие на оздоровления, при разделении трудового отпуска на части, предоставляется в первой части отпуска один раз в календарном году

5.8. 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 две 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. 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.

5.9. 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.

5.10. Предоставлять дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска (*см. 89 ТК РК*):

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

#### **Приложение № 3**

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

5.11. Предоставлять на основании заявления работника отпуск без сохранения заработной платы. Продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем. (*см. 97 ТК РК*).

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

- регистрации брака;

- рождении ребенка;

**Предоставлять на основании письменного заявления работника краткосрочный отпуск с сохранением заработной платы:**

- в связи со смертью близких родственников (мать, отец, супруг(а), дети) - 3 дня;

4.12. Предоставлять работникам на основании письменного заявления отпуска без сохранения заработной платы, в том числе:

- женщинам, имеющим детей, обучающихся в начальной школе (1 – 4 классы), предоставляется один день отдыха в первый день каждого учебного года;

- женщинам, имеющим детей – инвалидов до 16 лет, предоставляется один свободный день в месяц.

- учебные отпуска (без отрыва от производства), обучающимся в организациях высшего и среднего профессионального образования (по профилю) для подготовки и сдачи зачетов и экзаменов, выполнения лабораторных работ, подготовки и защиты дипломной работы (проекта), сдачи выпускных экзаменов, согласно учебному плану, подтвержденному соответствующим документом организации образования (учебный отпуск).

## **Раздел 6 Оплата труда**

### **Работодатель обязуется:**

6.1. 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. см.101 ТК РК*).

Для решения вопросов по оплате труда приказом Руководителя создается постоянно действующая тарификационная комиссия рассматривающие вопросы по установлению размеров должностных окладов, спорные вопросы по оплате труда, доплат и надбавок и других выплат.

6.2. 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 оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся

за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий», включая все доплаты и надбавки.

Доплаты работникам организаций здравоохранения независимо от их организационно-правовой формы, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными), опасными условиями труда, производятся в соответствии с Постановлением №1193.

6.3. 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 Правительства РК от 31.12.2015 года №1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий», и настоящим коллективным договором, основанных на минимальных стандартах оплаты труда. (см. 105 ТК РК) Приложение № 5

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

6.5. 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 вредных и опасных условиях. (см. 42 ТК РК)

6.6. Выплата заработной платы производится в денежной форме в национальной валюте Республики Казахстан, не реже одного раза в месяц до «30» числа каждого месяца (не позднее первой декады следующего месяца) (п.1 см. 113 ТК РК).

6.7. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными и праздничными днями производится её выплата накануне (п. 1 см. 113 ТК РК).

6.8. 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. см. 113 ТК РК).

6.9. При невыплате заработной платы в полном объеме и в сроки, которые установлены коллективным договором, работодатель выплачивает работнику задолженность и пеню. Размер пени рассчитывается исходя из ставки рефинансирования Национального Банка Республики Казахстан на день исполнения обязательств по выплате заработной платы и начисляется за каждый просроченный календарный день, начиная со следующего дня, когда выплаты должны быть произведены, и заканчивается днем выплаты (п.3 см. 113 ТК РК).

6.10. Работодатель обязан вести учет рабочего времени, фактически отработанного работником. Учету подлежит отработанное и неотработанное работником время. При этом отдельно учитывается время сверхурочных работ, работы в ночное время, выходные, праздничные дни, дни командировок. (см. 79 ТК РК).

6.11. В случае вызова работников организации для выполнения экстренных или неотложных задач (в том числе оказания медицинской помощи, работ хозяйственного характера, инженерных и программных задач) оплата производится из расчета должностного оклада (тарифной ставки) за фактически отработанное время с сохранением действующего порядка оплаты труда.

6.12. Оплату труда каждый час в ночное время, праздничные и выходные дни производить оплату не ниже чем в полутора кратном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника.

6.13. С целью реализации комплекса мер, обеспечивающих право работника на достойный труд и достойную заработную плату:

1) сохранить за работниками государственных предприятий, изменивших организационно-правовую форму на «предприятие с правом хозяйственного ведения», а также переданных в доверительное управление и компаниях государственно-частного партнерства, право на предоставление **основного оплачиваемого трудового отпуска продолжительностью не менее тридцати календарных дней с выплатой пособия на оздоровление** в размере должностного оклада.

2) при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом 24) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса Республики Казахстан, в связи с достижением пенсионного возраста, независимо от количества продлений трудового договора (контракта), выплачивается компенсация в размере одного должностного оклада (тарифной ставки).; (ТК ст 157 пункт 2. пп 9. , Отраслевое областное соглашение глава 6. Пункт 6.2. пп. 2).

**6.14. Действие пунктов 6.13п/п 1,2 данного раздела Соглашения распространяется на всех работников организаций.**

6.15. Профсоюз также представляет интересы работников, не являющихся членами отраслевого Профсоюза на основании их письменного заявления на тех же условиях как и для членов профсоюза.

6.16. 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).

6.17. 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.1ст. 111 ТК РК).

6.19. Обеспечить перечисление обязательных профессиональных пенсионных взносов в размере 5 процентов от дохода работников, занятых на работах с вредными условиями труда, в соответствии с законодательством Республики Казахстан. (Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 24 мая 2023 года № 170 Об утверждении перечня производств, работ, профессий работников, занятых на работах с вредными условиями труда, в пользу которых агентами по уплате обязательных профессиональных пенсионных взносов за счет собственных средств осуществляются обязательные профессиональные пенсионные взносы) **Приложение № 7.**

6.20. Оплачивать работникам за дежурства в соответствии с актами Работодателя. При этом оплату дежурств медицинских работников организации производить в порядке согласно **приложению №1 к Коллективному договору;**

6.21. Пособие на оздоровление выплачивается работникам только по основному месту работы. При работе по совместительству выплата пособия на оздоровление не производится.

6.22. Производить Работникам доплаты и надбавки к тарифным ставкам (окладам) в соответствии с актами Работодателя. Указанные доплаты и надбавки пересматривать ежегодно, в зависимости от фонда оплаты труда и объема работ, если не указан срок их установления.

6.23. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Предприятия, его реорганизацией, а также сокращением численности штата, с участием Профкома.

6.24. Привлекать профком к пересмотру и установлению норм нагрузки конкретных работников и проведению анализа достигнутого уровня оплаты труда и результатов финансово-хозяйственной деятельности организации.

6.25. Производить работникам, уходящим в отпуск оплату трудового отпуска не позднее, чем за 3 рабочих дня до его начала, а в случае предоставления трудового отпуска вне графика отпусков – не позднее трех рабочих дней со дня его предоставления. (п.4 ст.92 ТК РК).

6.26. Производить оплаты труда работников государственных учреждений и казенных предприятий в соответствии с Постановлением № 1193 и Соглашением на 2026-2028 годы, устанавливая трудовым, коллективным договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда, но не ниже соответствующих размеров заработных плат, в том числе должностных окладов (устанавливаемых с учетом соответствующих коэффициентов по стажу работы и поправочных коэффициентов), надбавок/доплат установленных Постановлением №1193 и Соглашением на 2026-2028 годы.

6.26.1. Устанавливать поправочный коэффициент к должностным окладам специалистам высшего и среднего уровня квалификации (основной персонал блока В3, В4) — провизорам, фармакологам, специалистам лаборатории, логопедам, психологам — в размере 2,34 вместо коэффициента 2,0, установленного постановлением Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года № 1193.

6.26.2. Должностные оклады санитаров (-ок) (включая сестер-хозяек и дезинфекторов) устанавливаются с учетом дополнительного поправочного коэффициента – 1,15.

6.26.3. Должностные оклады специалистов санитарно-эпидемиологической службы, бактериологических лабораторий, вирусологов, а также специалистов, имеющих образование по направлению подготовки «Здравоохранение» («Общественное здоровье», «Общественное здравоохранение», «Медико-профилактическое дело»)/«Гигиена-эпидемиология», «Медико-биологическое дело», «Гигиена и эпидемиология», «Санитарный фельдшер», «Лабораторная диагностика (лаборант, помощник врача-лаборанта, фельдшер-лаборант)»), у которых после 2021 года истек срок действия свидетельств о присвоении квалификационных категорий (высшая, первая, вторая), в период с 1 февраля по 31 декабря 2026 года исчисляются с учетом ранее присвоенных им квалификационных категорий.

6.26.4. Применять основной блок ВЗ при оплате труда старших медицинских сестер отделений, медицинской сестры по инфекционному контролю и медицинских сестер приемного покоя, имеющих послесреднее образование по специальности «Сестринское дело» (прикладной бакалавриат), в связи с соответствием выполняемых ими функциональных обязанностей квалификационным характеристикам и требованиям к квалификации, предусмотренным приказом Министра здравоохранения Республики Казахстан от 21 декабря 2020 года № ҚР ДСМ-305/2020.

6.26.5. Минимальный размер месячной тарифной ставки (оклада) работника сферы здравоохранения не может быть ниже минимального размера месячной заработной платы, установленного на соответствующий финансовый год Законом Республики Казахстан «О республиканском бюджете»;

6.26.6. Доплаты работникам системы здравоохранения, независимо от форм собственности, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными), опасными условиями труда, устанавливаются не ниже соответствующих доплат работникам, занятым на тяжелых (особо тяжелых) физических работах и работах с вредными (особо вредными) и опасными (особо опасными) условиями труда установленных Постановлением № 1193;

6.26.7. Прирост между коэффициентами работников, установленных для определения их должностных окладов в сфере здравоохранения устанавливаются не ниже аналогичного прироста по соответствующим коэффициентам, установленных Постановлением № 1193;

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

6.27. Врачам дежурятам и совместителям привлеченным к работе из других ЛПУ области оплачивать по тарифу установленному Постановлением №1193 с надбавкой и в соответствии с Отраслевым соглашением. Оплату врачам консультантам привлеченным к работе из других ЛПУ области производить в соответствии Постановлением №1193 («размер почасовой оплаты, консультантом учреждений здравоохранения и социального обеспечения независимо от наличия ученой степени, 3% от должностного оклада»).

#### **Работодатель имеет право:**

6.28. Устанавливать стимулирующие надбавки к должностным окладам медицинских и немедицинских работников организаций здравоохранения в пределах утвержденного фонда оплаты труда, утвержденных планом развития, премировать (медицинских и немедицинских работников) за счет экономии средств, предусмотренных на содержание соответствующей организации здравоохранения, при отсутствии кредиторской задолженности в порядке, определенном настоящим коллективным договором и (или) актом работодателя.

6.29. Для усиления повышения заинтересованности работников в увеличении эффективности труда и качества выполняемых работ работодатели могут устанавливать поправочные коэффициенты к заработной плате, которые определяются системой оплаты труда предприятия в пределах установленного фонда оплаты труда, утвержденных планом развития (в соответствии с приказом Министра здравоохранения Республики Казахстан от 30 ноября 2020 года ҚР ДСМ-213/2020 «Об утверждении типовой системы оплаты труда работников государственных предприятий на праве государственного ведения в области здравоохранения». Приложение № 5

Поправочные коэффициенты к заработной плате устанавливаются также за счет экономии средств путем уточнения Плана развития, в том числе после пересмотра и переутверждения фонда оплаты труда Предприятия.

6.30. В целях мотивации работников с немедицинским (химическое, биологическое, педагогическое, инженерное и т.д.) образованием (психологов, логопедов, социальных работников, лаборантов, химиков, зоологи, биологов, инженеров и др.), устанавливать заработную плату с применением стимулирующих надбавок к их должностным окладам исходя из финансовых возможностей работодателя.

6.31. Закрепить наставников за молодыми работниками в первый год их работы в организации, с установлением доплаты не более 25% от должностного оклада наставника за счет средств работодателя за работу с молодыми работниками на условиях, определенных коллективным договором, актами работодателя;

6.32. По решению Наблюдательного совета устанавливать работникам, руководителю предприятия, его заместителям и главному бухгалтеру надбавки к должностным окладам, премии и оказывать материальную помощь за счет дополнительных финансовых источников в пределах средств, утвержденных планом развития.

## Раздел 7

### Охрана труда и здоровья

#### 7. Работодатель обязуется:

7.1. 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 равноценными пищевыми продуктами, и (или) специализированными продуктами для диетического (лечебного и профилактического) питания, средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с нормами установленными уполномоченным органом по труду (п. 4 ст. 182 ТК РК). **Приложение № 13.** Принимать меры по финансированию в полном объеме мероприятий по безопасности и охране труда, в том числе по обеспечению работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты согласно приказа Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года №1054 «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» и приложения №1 приказа Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года №1056 «Об утверждении норм выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов, и (или) специализированных продуктов для диетического (лечебного и профилактического) питания». Список должностей работа, в которых есть право на бесплатное получение молока. **Приложение № 6**

7.2. Проводить за счет собственных средств обязательные, периодические (в течении трудовой деятельности) медицинские осмотры и предсменное, послесменное медицинское освидетельствование работников в случаях, 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).

7.2.1. Обеспечивать прохождение обязательных медицинских осмотров работников отрасли, в том числе на вирус иммунодефицита человека (далее – ВИЧ) и парентеральные вирусные гепатиты В, С и Д, за счет средств работодателя; (Соглашение МЗРК глава 7, пункт 7.2., подпункт 14)

7.2.2. В рамках гарантированного объема бесплатной медицинской помощи обеспечить прохождение скрининговых обследований работниками отрасли; *(направлять в свободное время от работы)*

7.3. 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 работодателя *(п. 2 пп 2 ст. 182 ТК РК)*.

7.4. 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)*.

7.5. 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.

7.6. Осуществлять регистрацию, учет и анализ несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний.

7.7. Обеспечивать участие представителей работника в расследовании несчастных случаев на производстве в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан. Совместно с представителем работников разрабатывать и осуществлять мероприятия по их предупреждению.

7.8. Страховать работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей *(п. 14 ст. 182 ТК РК)*, способствовать внедрению страхования работников от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей согласно Закона РК от 7 февраля 2005 года «Об обязательном страховании работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей» и профессиональной ответственности за причинение ущерба здоровью при отсутствии небрежного или халатного отношения со стороны медицинского работника;

7.9. Финансирование мероприятий по безопасности охране труда осуществляется за счет средств работодателя и других источников, не запрещенных законодательством Республики Казахстан. Работники не несут расходов на эти цели. Объем средств определяется актом работодателя. *(п. 3 ст. 180 ТК РК)*.

7.10. 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)*.

Оплачивать время простоя не по вине Работодателя в размере не ниже минимального размера заработной платы, по вине работодателя из расчета не ниже 50 % от среднемесячной заработной платы. Время простоя по вине работника оплате не подлежит. *(ст. 112 ТК)*

7.11. 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 Республики Казахстан *(п. 21 ст. 23, п. 1 ст. 122 ТК РК)*.

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

7.13. 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 производства законодательства Республики Казахстан, а также для расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний *(п. 22 ст. 23 ТК РК)*.

7.14. Проводить с участием представителей работников периодическую, не реже чем один раз в пять лет, аттестацию производственных объектов по условиям труда, у которых имеются обязательные подразделения (техник по кислороду, электрик, пищеблок, ФТО, банно-прачечные, склады и др. технические службы) в соответствии с правилами, утвержденными уполномоченным государственным органом по труду *(пп. 12 п. 2 ст. 182, 183, ст. 183 ТК РК)*.

7.15. На паритетных началах совместно с представителем работников участвовать в согласительной и примирительной комиссиях *(примирительная комиссия создается при возникновении необходимости)* при

рассмотрении споров, связанных с нарушением трудового законодательства, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и оплатой труда. (п. 2 ст. 159 ТК РК). **Приложение № 9**

7.16. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представителей создается производственный совет по безопасности и охране труда. В его состав не паритетной основе входят представители работодателя, представители работников, включая технических инспекторов труда. **Приложение № 10**

7.17. Состав производственного совета по безопасности и охране труда утверждается совместным решением работодателя и представителей работников. Производственный совет по безопасности и охране труда возглавляет председатель, избираемый членами совета из числа представителей работодателя и работников на ротационной основе с периодичностью в два года. Кандидатура технических инспекторов по охране труда предлагается профессиональным союзом, а в случае его отсутствия – общим собранием работников.

7.18. Обеспечить гарантированное право на дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и сокращенную продолжительность рабочего времени работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии с приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1053 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей, перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и повышенный размер оплаты труда, а также правил их предоставления»;

7.19. Совместно с местными исполнительными органами устанавливать камер видеонаблюдения в приемных покоях медицинских организаций с выводом изображений в Центры оперативного реагирования и дежурные части органов внутренних дел;

7.20. Обеспечивать заключение договоров об оказании охранных услуг с охранными организациями, имеющими лицензию первого подвида (все виды охранных услуг, в том числе охрана объектов, уязвимых в террористическом отношении);

7.21. Контролировать обеспечение установки в приемных покоях медицинских организаций информационных стендов и указателей о правах и обязанностях пациентов и посетителей;

7.22. Обеспечивать медицинские организации тревожными кнопками, медицинских работников видеожетонами, а также обучать их использованию системы (приложения, тревожной кнопки и т.д.);

7.23. Способствовать внедрению дуального и производственного обучения и создают институт наставничества в организациях;

7.24. Рассмотреть возможность обновления основных средств с учетом внедрения передовых технологий, содействовать развитию внутрипроизводственного обучения работников организации с учетом финансовых возможностей.

## Раздел 8

### Гарантии в области занятости

#### А Работодатель обязуется:

8.1. 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).

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

8.3. 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).

8.4. 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).

8.5. 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 (*n.n.2 n.1 ст.30 ТК РК*).

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

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

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

8.10. Обеспечивать работникам профессиональную подготовку, переподготовку и повышение их квалификации непосредственно в организации, в организациях образования, реализующих образовательные программы технического и профессионального, послесреднего, высшего и послевузовского образования или в 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*). Работники, проходящие профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, по соглашению с работодателем могут освобождаться от работы либо выполнять работу на условиях неполного рабочего времени, а также для них могут предусматриваться льготы и компенсационные выплаты, связанные с обучением.

8.11. 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 её отсутствии – другую работу, в том числе нижеоплачиваемую или требующую переобучения;
- предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении, свободное от работы время (не менее 2 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.

8.12. 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.

- представлять и защищать социально-трудовые права и интересы работников;
- вести с работодателем коллективные переговоры по разработке проектов и заключению соглашений, коллективных договоров, получать в этих целях необходимую информацию по вопросам трудовых отношений;
- содействовать эффективной работе организации присущими профсоюзными методами;

## Раздел 9. Обеспечение социальных гарантий работникам организации.

### 9. Работодатель обязуется:

- 9.1. Осуществлять обязательное социальное страхование работников *(пп. 14 п. 2 ст. 23 ТК РК)*.
- 9.2. Страховать работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей *(пп. 15 п. 2 ст. 23 ТК РК)*.
- 9.3. Удерживать и ежемесячно перечислять в накопительные пенсионный фонд до удержания подоходного налога средства из доходов работников по ставке пенсионных взносов, в порядке, определяемом законодательством РК.
- 9.4. 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).
- 9.5. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работника для оформления пенсии.
- 9.6. Предупреждать работника о вредных и (или) опасных условиях труда и возможности профессионального заболевания *(п. 18 ст. 23 ТК РК)*.
- 9.7. 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)*.
- 9.8. 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)*. В день сдачи крови работник освобождается от работы с сохранением среднего заработка. Дополнительно предоставляется ещё один день отдыха после сдачи крови. Этот дополнительный день можно:
    - использовать сразу после сдачи крови,
    - использовать в любой другой день в течение года (неиспользованный день отдыха не переносится на следующий год).
  - на время командировки работника за работником сохраняется место работы (должность) и заработная плата за рабочие дни, приходящиеся на дни командировки *(п. 1 ст. 127 ТК РК)*.
- 9.9. 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, но не более 100 МРП в месяц за обучение на курсах переподготовки или повышения квалификации.
- Возместить командировочные расходы в пределах Республики Казахстан и иностранные государства за счет бюджетных средств и иных доходов согласно Постановления Правительства Республики Казахстан от 11 мая 2018 года N 256 «Об утверждении Правил возмещения расходов на служебные командировки за счет бюджетных средств, в том числе в иностранные государства» и Положение о служебных командировках сотрудников ГКП на ПХВ «Жамбылская областная многопрофильная больница управления здравоохранения акимата Жамбылской области»
- 9.10. Работникам, работа которых протекает в пути или имеет разъездной характер либо связана со служебными поездками в пределах обслуживаемых участков, производятся компенсационные выплаты за каждый день нахождения вне постоянного места жительства *(ст. 130 ТК РК)*.
- 9.11. Своевременно производить компенсационные выплаты в связи с потерей работы в размере средней заработной платы за месяц в следующих случаях:

- при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае ликвидации работодателя - юридического лица либо прекращения деятельности работодателя - физического лица;
- при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае сокращения численности или штата работников (*п. 1 ст. 131 ТК РК*).
- 9.12. Выделять средства для проведения обязательных медицинских обследований по утвержденному перечню профессий и должностей.
- 9.13. Выплату социальных пособий по временной нетрудоспособности производить за счет средств работодателя.
- 9.14. 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.
- 9.15. Трудоустраивать работников, восстановивших трудоспособность после производственной травмы или профзаболевания.
- 9.16. С целью привлечения молодых специалистов, при наличии внебюджетных средств по решению руководителя предприятия по согласованию с Наблюдательным советом работодатель может оплачивать аренду жилья в размере до 50 МРП в течении 2 лет, при заключении трудового договора со специалистом на срок не менее 5 лет.
- 9.17. В случае сообщения работодателем недостоверной информации об условиях труда при заключении трудового договора либо нарушения им трудового законодательства Республики Казахстан, условий трудового, коллективного договоров производится компенсационная выплата 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*).
- 9.18. Осуществлять обязательное страхования профессиональной ответственности медицинских работников до осуществления медицинской деятельности, предусмотренной подпунктами 1), 2), 3), 4), 5), 8) статьи 64 Кодекса.

## Раздел 10

### Обеспечения условий для деятельности выборного профсоюзного органа.

#### 10. Работодатель обязуется:

- 10.1. Признать профсоюзный комитет единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.
- 10.2. Рассматривать предложения профсоюзного комитета, вести коллективные переговоры в порядке, установленном Трудовым Кодексом РК, заключать коллективный договор (*пп. 8 п. 2 ст. 23 ТК РК*).
- 10.3. Предоставлять профкому в бесплатное пользование помещение, оборудованное телефонной связью, компьютером, обеспечивать уборку помещения, а также предоставлять возможность для рабочих услуг по использованию транспортом.
- 10.4. Предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, по вопросам, связанным с защитой прав членов профсоюза, а также необходимую информацию для ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров и контроля за их выполнением (*ст. 18 Закона РК «О профессиональных союзах» и пп. 7 п. 2 ст. 23 ТК РК*).
- 10.5. Представители работников осуществляют общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов работников, а также соблюдением трудового законодательства в соответствии с Трудовым Кодексом РК.
- 10.6. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, раз в квартал, не позже 25 числа следующего месяца, работодатели перечисляют на счет соответствующего

филиала на местах, в полном объеме членские профсоюзные взносы из всех видов заработной платы. (n.5 cm.115 TK PK).

10.7. По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, изъявивших желание присоединиться к коллективному договору, работодатель перечисляет денежные средства из их заработной платы. Условия для перечисления определяются по договору между работником и профкомом (n. 5 cm. 115 TK PK).

10.8. Освобождать членов профкома, не освобожденных от основной работы, технических инспекторов по охране труда от выполнения трудовых обязанностей на время привлечения их к общественным обязанностям, в том числе на время краткосрочной профсоюзной учебы, для участия в качестве делегатов конференций и съездов, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза с сохранением заработной платы, но не ниже средней заработной платы по месту работы (n.1.cm.124 TK PK).

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

10.10. Увольнение по инициативе работодателя не освобожденных от основной работы руководителей (председателей) профсоюзного органа, а также наложение на них дисциплинарных взысканий проводить только с согласия вышестоящего профсоюзного органа, кроме случаев ликвидации юридического лица (ст.26 Закона РК «О профессиональных союзах»).

10.11. Включать представителей Профсоюза в состав консультативно-совещательных органов: независимой экспертной комиссии; бюджетной; дисциплинарной; по определению стажа; аттестации работников; аттестации рабочих мест; охране труда, технике безопасности; служебному расследованию; расследованию несчастных случаев; по социальным, жилищным, бытовым вопросам и другим вопросам, касающимся социально-экономических и трудовых прав работников;

## Раздел 11

### КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

11. 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. Приложение № 12

РАБОТОДАТЕЛЬ

Главный врач Жамбылской областной  
многопрофильной больницы

Джуманкулов М.С.



2026г.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ КОЛЛЕКТИВА

Председатель первичной профсоюзной  
организации Жамбылской областной  
многопрофильной больницы

Туребекова Г.Р.

« 20 » 03 2026г.

## Порядок организации и оплаты дежурств медицинских работников организаций

1. ЛПО относится к организациям с непрерывным режимом работы, в котором медицинская помощь оказывается круглосуточно.

1) В этой связи, учитывая специфику работы стационара (оказания медицинской помощи в любое время суток и дней недели), для врачей устанавливаются дежурства в вечернее и ночное время, в выходные и праздничные дни в соответствии с утвержденным графиком работы.

Во всех случаях такая работа (дежурство) осуществляется в соответствии с утвержденным графиком работы. График составляется с учетом требований продолжительности рабочего времени, установленного Трудовым кодексом Республики Казахстан.

В целях рациональной организации труда врачей, Работодатель вправе ввести в штатное расписание дополнительные врачебные должности для обеспечения круглосуточной помощи или обеспечить дежурства, имеющимся составом врачей.

Оплата труда за работу во время дежурств, выполняемых врачами сверх месячной нормы рабочего времени, производится по фактически отработанному времени, если работа выполнялась в ночное время, выходные и праздничные дни в полуторакратном размере.

2) Во всех случаях каждый час работы (дежурств) в ночное время оплачивается не ниже чем в полуторакратном размере. (ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра).

3) Условия работы (дежурство), выполняемой врачами за пределами рабочего времени по основной должности, должны быть оговорены в основном трудовом договоре.

Дежурство осуществляется как в пределах баланса рабочего времени, соответствующих работников за учетный период, так и за пределами нормы рабочего времени.

В случае вызова работника, выполняющего указанные дежурства (как в пределах нормы рабочего времени, так и сверх нормы рабочего времени) в стационар, на место происшествия время затраченное на вызов, оплачивается из расчета должностного оклада (ставки) специалиста за фактически отработанное время с сохранением действующего порядка оплаты труда работников здравоохранения в ночное время.

### *График работы*

*/начало и окончание смен согласно графиков /*

#### 1. Продолжительность рабочего времени (смены)

1. Стационарные отделения с 40 часовой рабочей неделей (время отдыха и приема пищи предоставлять в течение рабочего времени, смены):

- для врачей ординаторов - 8 часов
- дежурные врачи за исключением отделения общей реанимации ночные - 14 часов.
- дежурные врачи за исключением отделения общей реанимации дневные - 10 часов.
- дежурные врачи отделения общей реанимации ночные - 16 часов.
- дежурные врачи отделения общей реанимации дневные - 8 часов.
- для медсестер постовых, смена дневная - 10 часов  
смена ночная - 14 часов
- процедурные медсестры дневные - 8 ч; сменные 10 - 11 часов
- перевязочные медсестры дневные - 8 ч; сменные 10 - 11 часов
- операционные м/сестры дневные - 8 часов, постовые дневные - 10 часов  
ночные - 14 часов
- м/сестры анестезист дневные - 8 часов, постовые дневные - 10 часов

ночные – 14

- санитарки процедурного кабинета дневные – 8 ч; сменные 10 - 11 часов
- санитарки перевязочного кабинета дневные -8 ч; сменные 10 - 11 часов
- санитарки уборщицы – 8 часов
- медсестра дневного стационара дневные -8 ч; сменные 10 - 11 часов
- санитарка дневного стационара дневные -8 ч; сменные 10 - 11 часов
- санитарки постовые, дневная смена – 10 часов  
ночная смена – 14 часов
- санитарки-буфетчицы дневные -8 ч; сменные 10 - 11 часов.
- работникам пищеблока – первый повар и кухонная рабочая с 07:00 часов,
  - второй повар и кухонная рабочая с 08:00 часов
  - посудомойщик - 8 часов, сменные 10-11 часов
  - сестра диетическая - 8 часов.
  - для поваров и кухонных рабочих смена 10 – 11 часов
- для работников ЦСО дневные – 8 часов, сменные -10-11 часов.

2. При 8-часовом режиме работы перерыв для отдыха и приема пищи предоставляется через 4 часа после начала рабочей смены продолжительностью 60 минут:

- для заведующих отделениями, старших медицинских сестер и сестер-хозяйек устанавливается продолжительность рабочего времени 8 часов с перерывом для отдыха и приема пищи с 13:00 до 14:00.

3. Рабочая неделя для медицинского персонала составляет (при пятидневной рабочей недели) 40 часов. Для сотрудников, продолжительность рабочей недели которых составляет 30 и 36 часов, согласно списка (перечня) производственных цехов, профессий и должностей с вредными (особо вредными) условиями труда продолжительность рабочей смены установить 6 часов и 7 часов 12 минут соответственно. Время отдыха и приема пищи предоставлять в соответствии с Трудовым законодательством.

4. Для работников АУП, финансовой службы, инженерно-хозяйственной службы, отдела управления человеческими ресурсами и делопроизводства, отдела организационно-методической работы и медицинской статистики, отдел информационного обеспечения (цифровизации), юридического отдела, службы внутреннего аудита, отдела поддержки пациентов и контроля качества услуг, отдела лекарственного обеспечения (аптека) и общепольничного персонала устанавливается 8-часовой рабочий день с перерывом для отдыха и приема пищи продолжительностью 1 час.

**5. Для отдельных категорий работников устанавливается следующий режим рабочего времени:**

– для работников с дневным графиком работы — 8 часов в день с перерывом для отдыха и приема пищи с 13:00 до 14:00;

– для работников со сменным (скользящим) графиком — продолжительность смены 10–11 часов, время отдыха и приема пищи предоставляется в течение рабочей смены;

– для работников экстренных и оперативных служб: дневная смена — 10 часов, ночная смена — 14 часов, время отдыха и приема пищи предоставляется в течение рабочей смены.

6. Для вновь вводимых должностей и структурных подразделений режим рабочего времени устанавливается работодателем в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан и локальными нормативными актами предприятия.

## II. Режим труда и отдыха

**Установить начало рабочего дня с 08:00 часов для следующих работников больницы:**

- заместителя главного врача по медицинской части;
- заместителя главного врача по стратегическому развитию и хирургии;

- заведующих отделениями;
- медицинских работников структурных подразделений;
- диетической медицинской сестры;
- врача-эпидемиолога и медицинской сестры инфекционного контроля;
- работников прачечного отдела;
- кассира по платным услугам;
- медицинской сестры и водителей оперативного отдела.

**Установить начало рабочего дня с 08:30 часов для следующих работников больницы:**

- главного врача больницы;
- заместителя главного врача по контролю качества медицинских услуг;
- заместителя главного врача по инфекционному контролю и ОМР;
- главной медицинской сестры;
- оператора оперативного отдела;
- провизора;
- медицинской сестры, ответственной за учет и хранение наркотических средств;
- медицинской сестры кабинета службы крови;
- работников управления человеческими ресурсами и делопроизводства;
- психолога;
- логопеда.

**Установить начало рабочего дня с 09:00 часов для следующих работников больницы:**

- заместителя главного врача по экономическому и административно-хозяйственному обеспечению;
- профсоюзного комитета больницы;
- работников бухгалтерии;
- работников экономического отдела и государственных закупок;
- отдела организационно-методической работы и медицинской статистики;
- отдела информационного обеспечения (цифровизации);
- юридического отдела;
- службы внутреннего аудита;
- отдела поддержки пациентов и контроля качества услуг;
- работников инженерно-хозяйственной службы;
- медицинской сестры, ответственной за архив.

## Приложение № 2

### ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ, РАБОТНИКАМ КОТОРЫХ ПРЕДОСТАВЛЯЕТСЯ ВОЗМОЖНОСТЬ ПРИЕМА ПИЩИ В ТЕЧЕНИЕ РАБОЧЕЙ СМЕНЫ

№п/п	Должность
1.	Врачи, медсестры, рентген лаборанты, санитарки клинических и параклинических отделений и дневного стационара, отделение «Медицинская реабилитация»
2.	Врачи, средние медицинские работники, санитарки консультативно-диагностического отделения, физиотерапевтического кабинета, ЦСО, медсестра кабинета службы крови, инфекционного контроля, медсестра ответственная по наркотикам, сестра диетическая, работники прачечного, медсестра и водители оперативного отдела, работники пищеблока

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ, ДЛЯ КОТОРЫХ УСТАНОВЛИВАЕТСЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ТРУДОВОЙ ОТПУСК В СООТВЕТСТВИИ С ВРЕДНЫМИ И ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА.**

Согласно «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей, перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и повышенный размер оплаты труда, а также правила предоставления»; (Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан №1053 от 28.12.2015г)

Должность	Продолжительность основного	Продолжительность дополнительного отпуска	Общая продолжительность отпуска (основной+дополнительный)	Продолжительность сокращенного рабочего времени (часов в неделю)
Врачи, средний медицинский персонал, старшая медсестра отделения реанимации, палат для реанимации и интенсивной терапии (кроме врача-лаборанта и лаборанта) отделений	30	18	48	
Врач – кардиохирург	30	18	48	
Врач – проктолог	30	18	48	
Санитарка рентгеновских кабинетов и установок (рентген отделение и кабинетов)	30	12	42	36
Врач рентгенолог и лаборант, непосредственно занятые на рентген диагностике, ФЛГ на ротационной R-терапевтической установке с визуальным контролем	30	18	48	30
Работники отделение рентген-эндоваскулярной хирургии и интервенционной кардиологии: Врач анестезиолог – реаниматолог Врач рентген - хирург, рентген-лаборант, М/сестра Медсестра анестезистка Медсестра операционная	30	18	48	30
Санитарка (отделении РЭХ и ИК) при непосредственной занятости не менее половины рабочего дня оказанием помощи врачу при выполнении им работ по рентгенодиагностике	30	18	48	36
Врачи, младший и средний медицинский персонал, занятые в нейро-инсультном отд. для больных с нарушением мозгового кровообращения	30	18	48	
Врач радиолог, врач рентгенолог, рентген лаборанты и кабинета КТ	30	18	48	30
Медицинский физик	30	16	46	36