

Коллективный договор

Государственного коммунального предприятия
на праве хозяйственного ведения.

Городской многопрофильной больницы
Управления здравоохранения Акимата
Жамбылской области.

на 2020-2022 годы.

“ЖАМБЫЛ ОБЛЫСЫ БАҒДІГІНІ
ЕҢБЕК ИНСПЕКЦИЯСЫ
БАСҚАРМАСЫ” КММ
ТІРКЕУ № 57-35
20 10 ж. 05 11
Бакирбаев Г
(Қолы)

Утверждено и подписано сторонами
11 марта 2020г

Работодатель:
Главный врач
ГМБ
Абильдаев Н.Ш.



Представитель коллектива:
Председатель профкома
ГМБ
Аманбаева Б.С.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР.

коммунального государственного предприятия на праве хозяйственного ведения

**Городской многопрофильной больницы
Управления здравоохранения Акимата
Жамбылской области.**

На 2020– 2022 годы

Раздел 1.

Общие положения

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.

2. Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией Республики Казахстан, Трудовым Кодексом Республики Казахстан, Кодексом Республики Казахстан «О здоровье народа и системе здравоохранения», Законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах», другими нормативными правовыми актами Республики Казахстан, касающимися социально - экономических и трудовых прав и интересов работников здравоохранения и Генеральным Соглашением между Правительством Республики Казахстан, Республиканскими объединениями работников и Республиканскими объединениями работодателей на 2020-2022 годы, Отраслевым соглашением между Министерством здравоохранения Республики Казахстан, РОО «Отраслевой профессиональный союз работников системы здравоохранения «SENIM» и ОИП и ЮЛ «Национальная палата здравоохранения» на 2020-2022 годы, Отраслевым соглашением между ГУ «Управление здравоохранения акимата Жамбылской области», Жамбылским областным филиалом РОО «Отраслевой профессиональный союз работников системы здравоохранения «SENIM» и филиалом объединения ИП и ЮЛ «Национальная палата здравоохранения» по Жамбылской области на 2020-2022 годы.

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.

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*).

Стороны коллективного договора.

5. Настоящий коллективный договор на 2020-2022 гг. заключен между Работодателем в лице главного врача Абильдаева Н.Ш. действующего на основании Устава ГКП на ПХВ «Городская многопрофильная больница» (далее «Работодатель») и коллективом работников организации, именуемый в дальнейшем «Работники», от имени которых выступает Первичная профсоюзная организация работников здравоохранения городской многопрофильной больницы, являющаяся внутренней структурой Жамбылского областного филиала РОО «Отраслевой профессиональный союз работников системы здравоохранения «SENIM», в лице ее председателя Аманбаевой Б.С, (далее - Профком), действующего на основании Положения о первичной организации РОО «Отраслевой профессиональный союз работников системы здравоохранения «SENIM», с другой стороны, вместе именуемые «Стороны».

Предмет договора.

6. 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.

7. Коллективный договор вступает в силу с даты подписания и действует до принятия нового Коллективного договора или внесения изменений и дополнений по взаимной договоренности двух сторон. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на Работодателя и Работников предприятия, являющихся членами РОО «Отраслевой профессиональный союз работников системы здравоохранения «SENIM», от имени которых заключен коллективный договор. *п.3 ст. 158 ТК РК*)

Общие обязательства сторон.

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

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

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

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

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

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

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

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

1.4.7. Работодатель признает профком единственным представителем работников организации, уполномочивших его общей конференцией представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

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

- добиваться стабильного финансового положения организации;
- соблюдать права и охраняемые Законом интересы работников;
- обеспечивать работникам все предусмотренные законодательством и настоящим договором правовые и социальные гарантии;

- рассматривать обращения работников в срок до одного месяца, а при разрешении вопросов, не требующих дополнительного изучения и проверки – в срок не более 15 календарных дней и представить ответ заявителю, как в устной, так и в письменной форме;
- обеспечивать равную оплату труда за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- не допускать образования задолженности по заработной плате и обязательным пенсионным отчислениям работников в накопительные пенсионные фонды;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для выполнения ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень работников;
- реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- при принятии решений по социально-трудовым вопросам работодатель предварительно согласовывает их с профкомом и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией;
- привлекать профком к проведению анализа достигнутого уровня оплаты труда и результатов финансово-хозяйственной деятельности организации.

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

- на основе конституционного права, действующего законодательства и в соответствии с настоящим Коллективным договором постоянно проводить работу по защите правовых, экономических, профессиональных и социальных интересов работников – членов отраслевого профсоюза 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.159 Трудового Кодекса РК.**
 - 5) по контролю за ходом выполнения Коллективного договора и решения разногласий, возникающих в ходе его реализации в соответствии с требованиями **ст.156 Трудового Кодекса РК.**
- представлять интересы работников на переговорах с Работодателем при решении трудовых конфликтов в рамках согласительной и примирительной комиссии.**(приложение № 9)**
- содействовать предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в Коллективный договор.

1.4.9. Работник организации обязан:

- обеспечить выполнение трудовых обязанностей, возложенных на них должностными инструкциями;
- способствовать осуществлению производственных задач, повышению эффективности деятельности предприятия и качества выполняемых работ;
- соблюдать Правила трудового распорядка;
- содержать свое рабочее место, оборудование и инструменты в чистоте и исправности, неукоснительно соблюдать правила охраны труда, пожарной безопасности и производственной санитарии на рабочем месте;
- обеспечить правильную эксплуатацию, сохранность и рациональное использование оборудования, инструментов, техники и материалов, предназначенных для работы;
- повышать свой профессиональный уровень;
- не допускать в процессе работы нанесения имущественного вреда Работодателю;
- соблюдать трудовую дисциплину и режим рабочего времени;
- принимать активное участие в общественной жизни коллектива;

- соблюдать этические и правовые нормы поведения в трудовом коллективе (этика, деонтология).

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 повышение уровня квалификации и профессионализма за счет средств Работодателя каждые 5 лет с обязательной отработкой в организации не менее 3 лет после обучения;
- на возмещение вреда, причиненного его здоровью или имуществу, в связи с выполнением им трудовых обязанностей.

Раздел 2.

Трудовые отношения и трудовой договор

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

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

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

2.4. 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.

К тяжелым работам, работам с вредными и (или) опасными условиями труда лиц, достигших пенсионного возраста допускать с учетом следующих критериев:

- производственная необходимость;
- отсутствие противопоказаний по состоянию здоровья;
- участие в принятии решения председателя первичной профсоюзной организации.

2.5. 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.

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

2.7. 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 ТК РК.

2.8. Работодатель обязуется:

- производить расторжение трудового договора с работниками в связи с сокращением численности (штата) лишь в случае невозможности перевода работника с его согласия на другую работу,
- не допускать расторжение трудового договора с работниками по своей инициативе в период временной нетрудоспособности работника, отпуска по беременности и родам, 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 3-х лет; с женщинами, имеющих детей до 3-х лет.
- 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.*

- издавать акты работодателя, касающиеся социальных и трудовых прав работников, с учетом мотивированного мнения представителей Профсоюза в соответствии *со статьей 12 Трудового Кодекса Республики Казахстан*.

2.9. Работодатель вправе:

- отстранять от работы, привлекать к дисциплинарной ответственности Работника за нарушение трудовой дисциплины в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством РК;
- применить различные виды поощрений к Работникам за успехи в труде;
- продлевать срок трудового договора с работниками, достигшими пенсионного возраста, по взаимному согласию сторон;
- на возмещение вреда, нанесенного ему Работником при исполнении им трудовых обязанностей;
- в случае производственной необходимости привлекать Работника к сверхурочной работе и работе в выходные и праздничные дни на условиях и в порядке, предусмотренных трудовым законодательством РК.

2.10. 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 должностей и работ, занимаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться договор о полной материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работникам. **(приложение № 8)**

Раздел 3.

3. Рабочее время.

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

Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Для работников при сменной работе устанавливается шестидневная рабочая неделя.

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

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

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

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

3.3. 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*).

3.4. В Правилах трудового распорядка в соответствии с главами 6-7 Трудового Кодекса РК устанавливаются: (*приложение№1*)

- продолжительность рабочего времени:
 - нормальная продолжительность рабочего времени;
 - сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников (для работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста - ст. 69 ТК РК; работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда – (*п.2 ст. 69 ТК РК*); инвалидов первой и второй групп – (*п.3 ст.69 ТК РК*);
 - * 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, шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (*ст. 71 ТК РК*);
- продолжительность ежедневной работы – рабочей смены (*п.4 ст.71 ТК РК*);
- время начала и окончания работы;
- работа в ночное время – начало и окончание (*ст. 76 ТК РК*);
- время перерывов в работе;
- графики сменности (*ст. 73 ТК РК*);

- разделение рабочего дня на части допускается (*ст. 72 ТК РК*) (перечень видов работ прилагается);

- Работникам, занятым на сменной работе, предоставляется время для отдыха и приема пищи в совокупности 30 минут (без права покидания рабочего места), которое включается в рабочее время. Это время может быть использовано работником в любое время смены по частям либо единовременно и при условии отсутствия вреда производству по согласованию с непосредственным руководителем (*приложение №2*)

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

3.6. Не привлекаются к сверхурочным работам:

(ст. 77 ТК РК)

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

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

3.8. 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;
- в) 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.

3.9. 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 4

4. Время отдыха

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

4.2. Работникам, работающим в режиме пятидневной рабочей недели, предоставляются два дня отдыха в неделю. 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, а также работающим вахтовым методом, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно согласно графикам сменности.

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

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

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

4.5. 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) .

4.6. С целью реализации комплекса мер, обеспечивающих право работника за достойный труд и достойную заработную плату, сохранить за работниками государственных предприятий, изменивших организационно-правовую форму на «предприятие с правом хозяйственного ведения», а также переданных в доверительное управление, право на предоставление основного оплачиваемого трудового отпуска продолжительностью не менее тридцати календарных дней с выплатой пособия на оздоровление в размере должностного оклада и установления минимальных значений должностных окладов и доплат, не ниже соответствующих должностных окладов и доплат гражданских служащих, в том числе надбавки за особые условия труда в соответствии с Постановлением №1193 от 31.12.2015г.

На основании Отраслевого соглашения между Министерством здравоохранения Республики Казахстан, РОО «Отраслевой профессиональный

союз работников системы здравоохранения «SENIM» и ОИП и ЮЛ «Национальная палата здравоохранения» на 2020-2022 годы, Отраслевого соглашения между ГУ «Управление здравоохранения акимата Жамбылской области», Жамбылским областным филиалом РОО «Отраслевой профессиональный союз работников системы здравоохранения «SENIM» и филиалом объединения ИП и ЮЛ «Национальная палата здравоохранения» по Жамбылской области на 2020-2022 годы, продолжить выплаты к отпуску в размере одного должностного оклада младшему медицинскому персоналу (санитарам, сестрам-хозяйкам, няням организации здравоохранения), электрикам, дезинфекторам, водителям, слесарям-сантехникам, плотникам, поварам, лифтерам, машинистам по стирке белья и другой категории рабочих в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) Психологам, социальным работникам устанавливается продолжительность основного трудового отпуска в 30 календарных дней, дополнительно предоставляется 6 календарных дней.

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

4.8. 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 *(приложение №3,3,2)*.

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

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

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

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

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

- регистрации брака - 2 дня
- рождении ребенка - 2 день
- смерти близких родственников - 2 день

4.12. Предоставлять работникам, обучающимся в организациях образования учебные отпуска с сохранением средней заработной платы.

Раздел 5

Оплата труда

5. Работодатель обязуется:

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

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

5.3. 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. (*ст. 105 ТК РК*) (*приложение №4*) .

5.4. 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. (*ст.41 ТК РК*)

5.5. 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. (*ст.42 ТК РК*)

5.6. Выплата заработной платы производится в денежной форме в национальной валюте Республики Казахстан, не реже одного раза в месяц не позднее первой декады следующего месяца.

(п.1 ст. 113 ТК РК).

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

5.8. 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. Размеры оснований произведенных удержаний, в том числе сведения об удержанных и перечисленных обязательных пенсионных взносах, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате *(п.2. ст.113 ТК РК).*

5.9. 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 ст. 113 ТК РК).*

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

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

5.12. Оплату работы в праздничные и выходные дни производится в повышенном размере, но не ниже чем в двойном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника *(ст.109 ТК РК).* Отраслевым и Областным соглашениями.

5.13. Оплату труда в ночное время производить в двойном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника *(ст. 110 ТК РК).* Отраслевым и Областным соглашениями.

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

Производить доплату за психоэмоциональные и физические нагрузки сотрудникам приемного отделения ГМБ: заведующему отделения 50% от БДО, врачам неотложной помощи 50% от БДО, старшей м/с, медицинским сестрам, сестре хозяйке, санитаром 30% от БДО.

5.15. В целях совершенствования экономических отношений и оплаты труда, а также реализации комплекса мер, обеспечивающих право работника на достойный труд и достойную заработную плату, Стороны согласовали:

1.1. минимальный размер тарифной ставки (оклада) работников здравоохранения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Законом Республики Казахстан «О республиканском бюджете»;

1.2. проводить сбор, анализ и мониторинг данных повышения заработной платы в соответствии с Государственной программой развития здравоохранения Республики Казахстан на 2020 - 2025 годы два раза в год согласно разработанной совместно со всеми сторонами методике;

1.3. системы оплаты труда, премирования и иного вознаграждения работников государственного предприятия на праве хозяйственного ведения определять коллективным договором в пределах установленного фонда оплаты труда;

1.4. системы оплаты труда и премирования работников акционерных обществ, некоммерческих акционерных обществ, товариществ с ограниченной ответственностью и иных организационно-правовых форм определять коллективным договором в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

1.5. обеспечить выплаты заработной платы работникам субъектов здравоохранения, финансируемых в рамках ГОБМП и в системе ОСМС с установлением дополнительных повышающих коэффициентов с 1 января 2020 года к заработной плате, предусмотренной постановлением Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года № 1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет государственного бюджета, работников казенных предприятий» (далее - Постановление 1193) (без учета премий и иных стимулирующих выплат) следующих категорий:

специалистам высшего уровня квалификации (*включая заведующих отделениями*): высшей категории – 1,5; первой категории – 1,47; второй категории – 1,42; без категории – 1,38;

специалистам высшего и среднего уровня квалификации (*включая старших медицинских сестер и специалистов лабораторий*): высшей категории - 1,35; первой категории - 1,33; второй категории – 1,3; без категории – 1,29;

санитаркам (*включая сестер-хозяек*) – 1,15.

При начислении заработной платы указанным категориям работников в соответствии со статьями 106, 109 и 110 ТК РК применять вышеуказанные коэффициенты.

Принять меры по обязательному включению в коллективные договоры и положения об оплате труда работников субъектов здравоохранения нормы настоящего пункта Соглашения;

1.6. доплаты работникам субъектов здравоохранения независимо от форм собственности, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными), опасными условиями труда, производятся в соответствии с Постановлением 1193;

1.7. за каждый час работы в ночное время, в праздничные и выходные дни производить оплату не ниже чем в двойном размере, исходя из дневной (часовой) ставки работника;

1.8. сохранить за работниками субъектов здравоохранения, финансируемых в рамках ГОБМП И ОСМС, а также организаций, переданных в государственно-частное партнерство, доверительное управление, аутсорсинг, 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 и установления минимальных значений должностных окладов, всех видов доплат не ниже соответствующих должностных окладов и доплат гражданских служащих, в том числе надбавок за особые условия труда в соответствии с Постановлением 1193 и настоящего Соглашения;

1.9. сохранить выплату пособий на оздоровление в размере не менее должностного оклада всем работникам субъектов здравоохранения независимо от форм собственности, финансируемых в рамках ГОБМП и в системе ОСМС, в том числе санитаркам (санитарам), сестрам - хозяйкам, няням, водителям, дезинфекторам, слесарям - сантехникам, машинистам по стирке белья, (электро-) газосварщикам, плотникам, поварам, лифтерам, швеям, операторам, штукатур - малярам, подсобным рабочим, электромонтерам, рабочим по кислороду и других категорий рабочим согласно Единого тарифно - квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС);

1.10. предоставлять медицинским работникам, служащим и техническим работникам, занятым профилактической, лечебно-диагностической и научно-исследовательской работой, связанной с ВИЧ, сокращенный шестичасовой рабочий день, дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью двадцать четыре календарных дня, дополнительную оплату труда за профессиональную вредность в размере шестидесяти процентов от должностного оклада;

1.11. действие подпунктов данного раздела Соглашения применять в отношении работников организаций - членов отраслевого Профсоюза;

1.12. принимать меры по совершенствованию системы дополнительного (стимулирующего) компонента подушевого норматива (СКПН) и расширению перечня специалистов, участвующих в повышении качества и доступности амбулаторно - поликлинической помощи и имеющих право на доплаты за свой труд;

5.16. Производить единовременную компенсационную выплату в связи с

выходом на заслуженный отдых при достижении пенсионного возраста не ниже размера средней заработной платы работника;

5.17. для врачей и среднего медицинского персонала организаций здравоохранения, независимо от типа организаций и места их расположения могут устанавливаться дежурства на дому. Время, затраченное на дежурство на дому, выполняемые работы в пределах нормы рабочего времени как в дневное, так и в ночное время учитывается как полчаса за каждый час дежурства. В случае вызова работника, выполняющего указанные дежурства, в организацию, на место происшествия, на дом к больному, время затраченное на вызов оплачивается из расчета должностного оклада (ставки) специалиста за фактически отработанное время, с сохранением действующего порядка оплаты труда работников здравоохранения в праздничное и ночное время.

5.18. Привлекать профком к:

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

Раздел 6

Охрана труда и здоровья

6. Работодатель обязуется:

6.1. 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. (*Приложение № 5*).

(Приложение № 6) (приложение № 7)

6.2. Проводит за счет собственных средств обязательные, периодические (в течении трудовой деятельности) медицинские осмотры и пред сменное, после

сменное 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*).

6.3. 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 (*п.2 ст.182 ТК РК*).

6.4. 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*).

6.5. 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.

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

6.7. 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.

6.8. Страховать работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей (*п. 14 ст.182 ТК РК*).

6.9. 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 или коллективным договором (*п.3 ст.180 ТК РК*).

6.10. 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*).

6.11. 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*).

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

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

6.14. Проводить с участием представителей работников периодическую, не реже чем один раз в пять лет, аттестацию производственных объектов по условиям труда, у которых имеются вспомогательные подразделения (вычислительные центры, ремонтно-мастерские, автогараж, банно-прачечные, котельные, склады и др.технические службы) в соответствии с правилами, утвержденными уполномоченным государственным органом по труду (*п.п.12 п.2 ст.184 ТК РК и разъяснение МЗСР РК от 28 июня 2016 года*)».

6.15. Принимать меры по медико-санитарному обслуживанию работников.

6.16. На паритетных началах совместно с представителем работников участвовать в согласительной и примирительной комиссиях при рассмотрении споров, связанных с нарушением трудового законодательства, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и оплатой труда.*(п.2 ст.159 ТК РК). (Приложение 10)*

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

6.18.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 предлагаются профессиональным союзом, а в случае его отсутствия – общим собранием работников.

Раздел 7

Гарантии в области занятости

7. Работодатель обязуется:

7.1. 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*).

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

7.3. 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*).

7.4. 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*).

7.5. 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 (*п. 2 п. 1 ст. 30 ТК РК*).

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

7.8. 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, представившие 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*).

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

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

7.11. Обеспечивать работникам профессиональную подготовку, переподготовку и повышение их квалификации непосредственно в организации, в организациях образования, реализующих образовательные программы технического и профессионального, после среднего, 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.

7.12. 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-х 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.

7.13. Профсоюзный комитет обязуется обеспечить защиту социальных гарантий работников в вопросах занятости, приема на работу и увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

Раздел 8.

Обеспечение социальных гарантий работникам организации.

8. Работодатель обязуется:

8.1. Осуществлять обязательное социальное страхование работников (*п.14 ст. 23 ТК РК*).

8.2. Страховать работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей (*п. 15 ст. 23 ТК РК*).

8.3. 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.

8.4. 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).

8.5. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работника для оформления пенсии.

8.6. Предупреждать работника о вредных и (или) опасных условиях труда и возможности профессионального заболевания (*п. 18 ст. 23 ТК РК*).

8.7. 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*).

8.8. Внедрять в повседневную жизнь работников производственную и оздоровительную гимнастику, создавать комнаты психологической разгрузки.

8.9. Сохранять за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату:

- на время прохождения им за счет средств работодателя периодических медицинских осмотров (*ст. 125 ТК РК*);

- донорам на время обследования и сдачи крови (*ст.126 ТК РК*);

- на время командировки работника за работником сохраняется место работы (должность) и заработная плата за рабочие дни, приходящие на дни командировки(*п.1 ст. 127 ТК РК*).

8.10. 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.

Гарантии для работника, осуществляющего трудовую деятельность в зонах экологического бедствия и радиационного риска, устанавливаются законами Республики Казахстан.

8.11. 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. 156 ТК РК).

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

- при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае ликвидации работодателя - юридического лица либо прекращения деятельности работодателя - физического лица;
- при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае сокращения численности или штата работников (п. 1 ст. 131 ТК РК).

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

8.14. Выплату социальных пособий по временной нетрудоспособности производить за счет средств работодателя.

8.15. 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.

8.16. Производить единовременную компенсационную выплату в связи с выходом на заслуженный отдых при достижении пенсионного возраста не ниже размера средней заработной платы работника.(ст.53 п 9 от23.11.2015г№414)

8.17. В случае сообщения работодателем недостоверной информации об условиях труда при заключении трудового договора либо нарушения им трудового законодательства Республики Казахстан, условий трудового, коллективного договоров производить 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*).

Раздел 9

Обеспечения условий для деятельности выборного профсоюзного органа.

Гарантии и права профсоюзов определяются Конституцией РК, Законом РК “Об общественных организациях”, законом РК “О профессиональных союзах”.

9. Работодатель обязуется:

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

9.2. Рассматривать предложения профсоюзного комитета, вести коллективные переговоры в порядке, установленном Трудовым Кодексом РК, заключать коллективный договор (*пп.8 п.2 ст.23 ТК РК*).

9.3. Предоставлять профкому в бесплатное пользование помещением оборудованное телефонной связью, компьютером, обеспечивает уборку помещения, а также предоставляет возможность для разовых услуг по использованию транспортом, множительной техникой.

9.4. Предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, по вопросам, связанным с защитой прав членов профсоюза, а также необходимую для ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров и контроля за их выполнением (*ст. 18 Закона РК «О профессиональных союзах» и пп.7 п.2 ст.23 ТК РК*).

9.5. Проводить с участием представителей работников периодическую, не реже чем один раз в пять лет, аттестацию производственных объектов по условиям труда, у которых имеются вспомогательные подразделения (вычислительные центры, ремонтно-мастерские, автогараж, банно-прачечные, котельные, склады и др.технические службы) в соответствии с правилами, утвержденными уполномоченным государственным органом по труду (*п.п.12 п.2 ст.184 ТК РК и разъяснение МЗСР РК от 28 июня 2016 года*)».

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

9.7. При наличии письменных заявлений работников ежемесячно перечислять на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы членов профсоюза (*п.5 ст.115 ТК РК*).

9.8. 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 (*п. 5 ст. 115 ТК РК*).

9.9. 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 кратко срочной 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(*п.1.ст.124 ТК РК*).

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

9.11. 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»).

Раздел 10

10. КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

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.

РАБОТОДАТЕЛЬ:

**Главный врач КГП на ПХВ
Городской многопрофильной
больницы
Абильдаев Н.Ш.**

« ____ » _____ 2020г.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ

КОЛЛЕКТИВА:

**Председатель ППО КГП на
ПХВ Городской
многопрофильной больницы
Аманбаева Б.С.**

« ____ » _____ 2020 г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО РАСПОРЯДКА ГОРОДСКОЙ МНОГОПРОФИЛЬНОЙ БОЛЬНИЦЫ.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) являются локальным документом

Городской многопрофильной больницы, который регламентирует трудовые отношения между Работником и Работодателем с момента их возникновения, порядок приема и увольнения Работников, основные обязанности и ответственность Работников и Работодателя, время отдыха и рабочее время, и его использование, поощрения за успехи в работе, взыскания за нарушения трудовой дисциплины, иные вопросы трудовых отношений.

1.2. Правила имеют целью способствовать наиболее эффективной организации и повышению производительности труда, а также соблюдению трудовой дисциплины.

1.3. Работники должны быть ознакомлены с настоящими правилами внутреннего распорядка.

1.4. Исполнение требований, определяемых настоящими Правилами, является обязательным для всех работников.

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к Коллективному договору.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА НА РАБОТУ И ОФОРМЛЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.

2.1. Основанием для приема на работу служит трудовой договор, заключаемый с лицом, обратившимся с соответствующим письменным заявлением и предъявившим следующие документы:

1) удостоверение личности или паспорт;

2) документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний или профессиональной подготовки при заключении трудового договора на работу, требующую соответствующих знаний, умений и навыков;

3) документ, подтверждающий трудовую деятельность (для лиц, имеющих трудовой стаж);(ст32п1,2)

4) документ о прохождении медицинского осмотра;

2.2. При появлении сомнений в подлинности документов или содержащихся в них сведений направляется запрос организации, выдавшей соответствующий документ. От лица, поступающего на работу, запрашиваются письменные объяснения. До получения документального подтверждения подлинности документов (сведений), вызывающих сомнения, процедура заключения трудового договора приостанавливается.

2.3. Если никаких правовых препятствий для заключения трудового договора не выявлено, лицо, поступающее на работу и Работодатель, приступают к согласованию условий трудового договора.

2.4. При выявлении недостающих сведений их следует внести в трудовой договор на основании соответствующих документов. При выявлении недостающих условий их следует зафиксировать в дополнительном соглашении к трудовому договору.

2.5. После согласования условий трудового договора, Работодатель обязан ознакомить лицо, поступающее на работу, с правилами внутреннего трудового распорядка в организации, иными актами Работодателя, имеющими отношение к работе (трудовой функции) работника, коллективным договором.

2.6. Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах. Действие трудового договора начинается со дня его подписания сторонами либо установленной в нем даты.

2.7. Работнику вручается один экземпляр трудового договора, подписанного сторонами, не позднее начала осуществления им трудовых обязанностей. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается в письменной форме.

2.8. В трехдневный срок ознакомливает работника с приказом о приеме на работу. Ознакомление с актом работодателя удостоверяется подписью работника.

По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию акта **(ст. 33 «Трудового Кодекса РК» от 23.11.2015г. №414).**

2.9. Фактическое допущение к работе осуществляется только после подписания сторонами трудового договора.

2.10. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка в организации, иными актами, имеющими отношение к работе (трудовой функции) работника, коллективным договором.

2.11. На основании приказа о приеме на работу в трудовую книжку работника вносится соответствующая запись.

2.12. Трудовой договор может быть заключен:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не менее одного года;

3) в случае если работник принимается на работу: на время выполнения определенной работы; на время замещения временно отсутствующего работника; или на время выполнения сезонной работы допускается заключение договора на срок менее 1 года.

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

2.14. В случае если при истечении срока действия трудового договора ни одна из сторон в течение суток не потребовала прекращения трудовых отношений, то он считается заключенным на неопределенный срок.

2.15. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, договор считается заключенным на неопределенный срок (**ст. 37п.2 «Трудового Кодекса РК» от 23.11.2015г. №414**).

2.16. Работодатель обязуется не допускать заключение трудовых договоров на определенный срок в целях уклонения от предоставления гарантий и компенсации, предусмотренных для работников, с которыми трудовой договор заключен на неопределенный срок.

2.17. Заключение трудового договора с работниками, занятыми на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда должно осуществляться после прохождения гражданином предварительного медицинского осмотра и определения отсутствия противопоказаний по состоянию здоровья в соответствии с требованиями, установленными нормативными правовыми актами уполномоченного государственного органа в области здравоохранения.

2.18. Изменение ранее определенных условий трудового договора допускается на основании письменного соглашения сторон, которое вступает в действие с момента подписания Работником и Работодателем и в дальнейшем рассматривается в качестве неотъемлемой части трудового договора.

2.19. Предложение, об изменении условий трудового договора, подается одной из сторон трудового договора в письменной форме и рассматривается другой стороной в течение 5 рабочих дней со дня его подачи.(ст33п2)

2.20. Об изменении условий труда Работодатель должен письменно предупредить работника не позднее, чем за один месяц, если трудовым, коллективным договорами не предусмотрен более длительный срок предупреждения.

В трудовой договор должны быть внесены соответствующие дополнения и изменения.

Испытание при приеме на работу

2.21. При заключении трудового договора, в целях проверки соответствия квалификации работника поручаемой работе, может быть установлен испытательный срок.

Условие об испытании должно быть указано в ТД (иначе считается, что работник принят на работу без испытания).

Срок испытания не может превышать трех месяцев.

Испытательный срок не устанавливается для лиц, окончивших образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности.

При отрицательном результате работы работника, в период испытательного срока, Работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор, предупредив его в

письменной форме не ранее чем за семь календарных дней до истечения испытательного срока с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не прошедшим испытательный срок (ст. 37 п.1 «Трудового Кодекса РК» от 23.11.2015г №414).

Заключение трудового договора с совместителями

2.22. Работодатель признает за работником право заключать трудовой договор о работе по совместительству как с одним работодателем, с которым он уже состоит в трудовых отношениях (по месту основной работы), так и с несколькими работодателями

(ст. 32 «Трудового Кодекса Р К» от 23.11.2015г. №414).

В трудовом договоре о работе по совместительству обязательно указание на то, что работа является совместительством.

Для заключения трудового договора о работе по совместительству с другим работодателем, работник представляет справку о характере и условиях труда по основному месту работы (место работы, должность, условия труда).

3. ПОРЯДОК ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С РАБОТНИКАМИ.

3.1. Трудовой договор, может быть расторгнут по соглашению сторон.

3.1.1. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор, может быть расторгнут до истечения месячного срока предупреждения.

3.1.2. Сторона трудового договора, изъявившая желание расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон, направляет уведомление другой стороне трудового договора. Сторона, получившая уведомление, обязана в течение трех рабочих дней в письменной форме сообщить другой стороне о принятом решении.

3.1.3. Дата расторжения трудового договора по соглашению сторон определяется по согласованию между работником и работодателем.

3.2. Трудовой договор, может быть, расторгнут по истечении срока трудового договора.

3.2.1. Датой истечения срока трудового договора, заключенного на определенный срок, является последний день работы работника согласно сроку, обусловленному трудовым договором.

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

3.2.3. Датой истечения срока трудового договора, заключенного на время замещения временно отсутствующего работника, является день выхода на работу работника, за которым сохранялось место работы (должность).

3.2.4. Если по истечении срока трудового договора трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их

прекращения, то действие договора считается продолженным на неопределенный срок.

3.3. Работодатель вправе по своей инициативе расторгнуть трудовой договор в случаях:

- ликвидации работодателя – юридического лица либо прекращения деятельности работодателя – физического лица;

- сокращения численности или штата работников;

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией и сокращением численности или штатов работодатель обязан письменно предупредить работника за два месяца

- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации;

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя из-за несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации должно основываться на решении аттестационной комиссии, в составе которой должен участвовать представитель работников, если иное не установлено законами Республики Казахстан

- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;

Для расторжения трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы, должно иметься заключение медико-социальной экспертизы

- отрицательного результата работы в период испытательного срока;

При отрицательном результате работы работника в период испытательного срока работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор, предупредив его в письменной форме не ранее чем за семь календарных дней до истечения испытательного срока с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не прошедшим испытательного срока.

- отсутствия работника на работе без уважительной причины в течение трех и более часов подряд за один рабочий день (рабочую смену);

- нахождения работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического, психотропного, токсикологического опьянения (их аналогов), в том числе в случаях употребления в течение рабочего дня веществ, вызывающих состояние алкогольного, наркотического, токсикологического опьянения (их аналогов);

- нарушения работником правил охраны труда или пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте, которое повлекло или могло повлечь тяжкие последствия, включая травмы и аварии;

- 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;

- 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;

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;

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

- повторного неисполнения или ненадлежащего исполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- прекращения допуска работника к государственным секретам в случаях, установленных законами Республики Казахстан;

- представления работником работодателю заведомо ложных документов или сведений при заключении трудового договора, если подлинные документы или сведения могли являться основаниями для отказа в заключении трудового договора;

- нарушения трудовых обязанностей руководителем исполнительного органа работодателя, его заместителем либо руководителем подразделения работодателя, повлекшего причинение материального ущерба работодателю;

- неявки работника на работу более двух месяцев 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 Правительством Республики Казахстан.

За работником, утратившим трудоспособность в связи с производственной травмой или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности;

- совершения работником коррупционного правонарушения, исключающего в соответствии с судебным актом возможность дальнейшей работы.

3.4. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника:

Работник вправе по своей инициативе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя письменно не менее чем за один месяц,

По соглашению между Работником и Работодателем, трудовой договор, может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Работник письменно предупреждает работодателя о расторжении трудового договора в срок, указанный в заявлении, в случаях, когда расторжение трудового договора обусловлено невозможностью продолжения работы.

Работник вправе письменно уведомить работодателя о невыполнении работодателем условий трудового договора. В случае, если по истечении семидневного срока неисполнение условий трудового договора работодателем продолжается, работник вправе расторгнуть трудовой договор, письменно предупредив работодателя не позднее чем за три рабочих дня.

В течение срока предупреждения, работник в письменной форме вправе отозвать заявление о расторжении трудового договора.

3.5. Расторжение трудового договора по обстоятельствам, не зависящих от воли сторон производится в случае:

- призыва (поступление) работника на воинскую службу со дня предъявления работником соответствующего документа не позднее чем в трехдневный срок;
- вступления в законную силу приговора суда, которым работник либо работодатель – физическое лицо осужден к наказанию, исключающему возможность продолжения трудовых отношений;
- смерти работника либо работодателя – физического лица, а также в случае объявления судом работника либо работодателя – физического лица умершим или признания безвестно отсутствующим;
- признания судом работника недееспособным или ограниченно дееспособным, в результате которого работник не имеет возможности продолжения прежней работы;
- восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу.

3.6. Трудовой договор, может быть расторгнут в случае отказа работника от продолжения трудовых отношений:

- отказ работника от перевода в другую местность вместе с работодателем;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда;
- отказ работника от продолжения работы при реорганизации работодателя – юридического лица;
- отказа работника от перевода на другую работу при получении в связи с исполнением трудовых обязанностей производственной травмы, профессионального заболевания или ином повреждении здоровья, не связанном с производством.

Прекращение трудового договора допускается только при письменном отказе работника от продолжения трудовых отношений.

Не допускается прекращение трудового договора в период временной нетрудоспособности работника (в том числе по беременности и родам) и отпуска.

3.7. Расторжение договора в связи с переходом работника на выборную работу (должность) или назначение его на должность, исключающую возможность продолжения трудовых отношений, кроме случаев, предусмотренных законами Республики Казахстан;

Основанием являются уведомление работником работодателя и акт избрания или назначения работника на работу (должность).

3.8. Трудовой договор подлежит прекращению вследствие нарушения условий заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения трудовых отношений в случаях:

- заключения трудового договора на выполнение работы, противопоказанной работнику по состоянию здоровья на основании медицинского заключения;
- заключения трудового договора на выполнение работы в нарушение вступившего в законную силу приговора или постановления суда, которым лицо лишено права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;
- заключения трудового договора с иностранцами и лицами без гражданства без получения в установленном порядке разрешения на привлечение иностранной

рабочей силы или без соблюдения ограничений или изъятий, установленных законами Республики Казахстан;

3.9. Прекращение трудового договора в связи с :

- заключением трудового договора на выполнение работы, противопоказанной работнику по состоянию здоровья на основании медицинского заключения;
- заключением трудового договора на выполнение работы в нарушение вступившего в законную силу приговора или постановления суда, которым лицо лишено права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью; допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, на выполнение которой для работника нет ограничений. При согласии работника перейти на другую работу с ним заключается трудовой договор.

3.10. Работодателем производится компенсационная выплата работнику в размере средней заработной платы за три месяца при прекращении трудового договора в связи с :

- заключением трудового договора на выполнение работы, противопоказанной работнику по состоянию здоровья на основании медицинского заключения;
- заключением трудового договора с иностранцами и лицами без гражданства без получения в установленном порядке разрешения на привлечение иностранной рабочей силы или без соблюдения ограничений или изъятий, установленных законами Республики Казахстан.

3.11. Трудовой договор по инициативе Работодателя не может быть, расторгнут в период временной нетрудоспособности и пребывания работника в оплачиваемом ежегодном трудовом отпуске (кроме случая ликвидации Работодателя).

3.12. Работодатель на основании документов, подтверждающих законность и обоснованность увольнения, издает распоряжение о прекращении трудового договора, которое объявляется под роспись работнику не позднее даты его увольнения, за исключением случаев, когда работник отсутствует на работе по уважительным причинам либо по причинам, не зависящим от Работодателя.

3.13. На основании приказа о прекращении трудового договора в трудовую книжку работника вносится соответствующая запись.

3.14. Трудовая книжка выдается Работнику под роспись в последний день работы.

В случае, когда в день прекращения трудового договора, выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от её получения, Работодатель направляет Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление её по почте. Со дня направления указанного уведомления Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, Работодатель обязан выдать её не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

3.15. При прекращении трудового договора выплата сумм, причитающихся работнику от Работодателя (в том числе выплата компенсации за все

неиспользованные трудовые отпуска), производится в течение трех рабочих дней после его прекращения.

3.16. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профессионального союза производится с учетом мотивированного мнения органа профессионального союза данной организации, в случаях:

- сокращения численности или штата работников;
- в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации;
- отказа работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда (**ст.46 «Трудового Кодекса РК» от 23.11.2015г. №414**).

3.17. Работодатель при расторжении трудового договора, в случаях: сокращения численности или штата работников и в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации должен принять меры к переводу работника на другую работу в случае его согласия (**ст. 52 п.5 «Трудового Кодекса РК» от 23.11.2015г. №414**).

3.18. При прекращении трудового договора выплата сумм, причитающихся работнику от работодателя (в том числе выплата компенсации за все неиспользованные трудовые отпуска), производится не позднее трех рабочих дней после его прекращения (*ст. 134 п.5 «Трудового Кодекса РК» от 15.05.2007г. №251*).

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА.

Работник имеет права и обязанности по занимаемой должности согласно положениям «Должностной инструкции Правил внутреннего трудового распорядка.

Работник обязан:

4.1. Выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовым и коллективным договорами, актами Работодателя.

4.2. Соблюдать трудовую дисциплину.

4.3. Соблюдать требования по безопасности и охране труда, пожарной безопасности и производственной санитарии на рабочем месте.

4.4. Не разглашать сведений, составляющих служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей.

4.5. Возмещать Работодателю причиненный вред в пределах, установленных Трудовым Кодексом

4.6. Работник несет материальную ответственность в полном размере вреда, причиненного Работодателю в случаях, определенных ст. 161 Трудового Кодекса.

4.7. Немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, признаках профессионального заболевания (отравления), а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей.

4.8. Проходить обязательные периодические медицинские осмотры и предсменное медицинское освидетельствование, а также медицинское освидетельствование для перевода на другую работу по производственной необходимости либо при появлении признаков профессионального заболевания (работодатель имеет право отстранить от работы работника не прошедшего медицинский осмотр).

4.9. Применять и использовать по назначению средства индивидуальной и коллективной защиты, предоставляемые работодателем.

4.10. Выполнять предписанные медицинскими учреждениями лечебные и оздоровительные мероприятия в случае их финансирования работодателем.

4.11. Соблюдать требования норм, правил и инструкций по безопасности и охране труда, а также требования работодателя по безопасному ведению работ на производстве.

Работник имеет право на:

4.12. заключение, изменение, дополнение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных данным договором;

4.13. требовать от Работодателя выполнения условий трудового, коллективного договоров;

4.14. безопасность и охрану труда;

4.15. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с условиями трудового, коллективного договоров;

4.16. на оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск;

4.17. возмещение вреда, причиненного здоровью в связи с исполнением трудовых обязанностей;

4.18. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законами РК;

4.19. гарантии и компенсационные выплаты;

4.20. защиту своих прав и законных интересов всеми не противоречащими закону способами;

4.21. равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации;

4.22. обращение за разрешением трудового спора в согласительную комиссию, суд;

4.23. отказ от выполнения работы при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с извещением об этом непосредственного руководителя;

4.24. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными законами Республики Казахстан;

4.25. рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда;

4.26. участие лично или через своего представителя в проверке и рассмотрении вопросов, связанных с улучшением условий, безопасности и охраны труда;

4.27. отказ от выполнения работы при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с письменным извещением об этом непосредственного руководителя или работодателя;

4.28. получение достоверной информации от работодателя о характеристике рабочего места и территории организации, состоянии условий, безопасности и охраны труда, о существующей угрозе для жизни и здоровья, а также о мерах по его защите от воздействия вредных (особо вредных) и (или) опасных производственных факторов;

4.29. сохранение средней заработной платы на время приостановки работы организации из-за несоответствия требованиям по безопасности и охране труда;

4.30. обжалование неправомерных действий работодателя в области безопасности и охраны труда.

5. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ.

Работодатель имеет права и несёт обязанности в объеме требований Трудового Кодекса и актов, издаваемых для внутреннего пользования.

Работодатель обязан:

5.1. Ознакомить Работника под роспись со всеми документами, имеющими отношение к настоящему договору, в том числе:

- положением «О внутреннем трудовом распорядке»;
- должностной инструкцией;
- распоряжениями о приеме, увольнении, поощрении, наложении дисциплинарного взыскания, командировке и т. П.;
- перечнем сведений, относящихся к служебной или коммерческой тайне;
- актами Работодателя;
- коллективным договором.

5.2. Обеспечить оформление и сохранность всех документов, подтверждающих трудовую деятельность после окончания трудовых отношений.

5.3. Соблюдать требования трудового законодательства Республики Казахстан, коллективного и трудового договоров, изданных им актов.

5.4. При приеме на работу заключать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных настоящим Кодексом.

5.5. Своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

5.6. Обеспечивать работникам условия труда в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, трудовым и коллективным договорами.

5.7. Обеспечивать работников документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей.

5.8. Приостанавливать работу, если ее продолжение создает угрозу жизни, здоровью работника и иных лиц.

5.9. Предоставлять работнику ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск.

5.10. Обеспечить сохранность и сдачу в государственный архив документов, подтверждающих трудовую деятельность работников.

5.11. Возмещать вред, причиненный жизни и здоровью работника, в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

5.12. Требовать при приеме на работу документы, необходимые для заключения трудового договора в соответствии со статьей 32 Трудового Кодекса Р.К.

5.13. Выдать работнику в день прекращения трудового договора трудовую книжку или заменяющий ее документ.

По требованию работника в течение пяти рабочих дней (с момента обращения) выдать:

- справку с указанием должности, времени работы и размера заработной платы;
- характеристику – рекомендацию, содержащую сведения о работнике и его отношении к работе.

5.14. 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;

5.15. Предоставлять представителям работников по их письменному запросу необходимую информацию о состоянии безопасности, условий и охраны труда в организации;

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

5.17. Проводить с участием представителей работников периодическую, не реже чем один раз в пять лет, аттестацию производственных объектов по состоянию условий труда, а также обязательную аттестацию после реконструкции, модернизации, установления новой техники или технологии в соответствии с правилами, утвержденными уполномоченным государственным органом по труду;

5.18. Обеспечить безопасные условия труда;

5.19. Принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц.

Работодатель имеет право:

5.20. Изменять, дополнять, расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и по основаниям, которые установлены Трудовым Кодексом.

5.21. Издавать в пределах своих полномочий акты Работодателя.

5.22. Требовать от работников выполнения условий трудового, коллективного договоров, правил трудового распорядка и других актов Работодателя.

5.23. Поощрять работников, налагать дисциплинарные взыскания, привлекать работников к материальной ответственности в случаях и порядке, предусмотренных настоящим Кодексом.

5.24. На возмещение вреда, нанесенного работником при исполнении трудовых обязанностей.

5.25. Обращаться в суд в целях защиты своих прав и законных интересов в сфере труда.

5.26. Поощрять работников за создание благоприятных условий труда на рабочих местах, рационализаторские предложения по созданию безопасных условий труда.

5.27. Отстранять от работы и привлекать к дисциплинарной ответственности работников, нарушающих требования по безопасности и охране труда в порядке, установленном Трудовым Кодексом.

6. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА.

6.1. Рабочее время устанавливается графиком работы.

Стороны при определении рабочего времени исходят из того что:

а) Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) не может превышать 8 часов при недельной норме 40 часов, 7 часов 12 минут при недельной норме 36 часов и 5 часов при недельной норме 24 часа (**ст. 68п.1 «Трудового Кодекса РК» от 23.11.2015г. №414**).

Для работников при сменной работе устанавливается шестидневная рабочая неделя.

Для работников физиотерапевтического отделения, патологоанатомического отделения,дневного стационара (гемодиализ) и для работников при сменной работе устанавливается шестидневная рабочая неделя.

При шестидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) не может превышать 7 часов при недельной норме 40 часов, 6 часов при недельной норме 36 часов и 4 часа при недельной норме 24 часа (**ст. 69 п.2 «Трудового Кодекса РК» от 23.11.2015г. №414**).

б) для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени согласно ст.69 п.2 Трудового Кодекса и Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными (особо вредными) и (или) тяжелыми (особо тяжелыми), опасными (особо опасными) условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный оплачиваемый дополнительный трудовой отпуск и сокращенную продолжительность рабочего времени» № 1053 от 28.12.2015г.)

6.2. Суммарная продолжительность ежедневной работы по месту основной работы и работы по совместительству не должна превышать норму продолжительности ежедневной работы, установленную п.п. 4.1.2. или статьей 71 настоящего Кодекса, более чем на 4 часа (**ст. 68 «Трудового Кодекса РК» от 23.11.2015г. №414**).

6.3. Графики сменности доводятся работодателем до сведения работников не позднее, чем за десять календарных дней до введения их в действие (ст. 73 п.3 «Трудового Кодекса РК» от 23.11.2015г. №414).

6.4. График работы.

1. Установить продолжительность рабочей смены для дневных с 9-00 до 17-00
Для ночной смены с 17-00 до 9-00 для следующей категории лиц: врачи, медсестры палатные и санитарки палатные следующих отделений – приемное, реанимационные, гинекологическое, хирургическое, нейрохирургическое, травматологическое, травм пункта, неврологическое, восстановительного лечения, отоларингологическое, общее терапевтическое, платное хозрасчетное, консультный центр, челюстно-лицевой хирургии, нефрологическое, урологическое, ожоговое, пульмонология, сестринского ухода, клиничко-диагностическая лаборатория, родовое, совместного пребывания матери и ребенка, патология беременных с учетом нормальной продолжительности рабочей недели и для отдельных категорий работников с сокращенной продолжительностью рабочей недели 36 часов.

2. В связи с характером производства, а именно, непрерывность рабочего процесса и невозможностью предоставить время для отдыха и приема пищи, в соответствии с статьей 81, пункт 3 предоставлять время для отдыха и приема пищи в рабочее время.

3. Для сотрудников с вредными условиями труда, согласно списка (перечня) производств цехов, профессий и должностей с вредными (особо вредными) и (или) тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда продолжительность рабочей недели, которых составляет 6 дней - продолжительность рабочей смены с 9-00 до 17-00 (согласно графика чередования) и с 17-00 до 9-00, но не более 36 часов в неделю (в соответствии со списком).

4. Для следующих сотрудников, не вошедших в предыдущие категории: АУ и ОП, зав. отделений, старшие медсестры отделений, сестры-хозяйки отделений, – устанавливается время с 9-00 до 18-00 ч. с предоставлением времени для отдыха и приема пищи с 13-00 до 14-00ч.

5. Для следующих категорий сотрудников в связи с характером выполнения работ:

Для работников дневного стационара (гемодиализ) рабочая неделя начинается с 8-00 до 15-00 и с 11-00 до 18-00 (согласно графика чередования), составляет 7 часов, а по субботним дням 5 часов, но не более 40 часов в неделю (в соответствии со списком), а для зав. отделений, старшей медсестры, сестры-хозяйки устанавливается время с 9-00 до 18-00 ч. с предоставлением времени для отдыха и приема пищи с 13-00 до 14-00ч.

Для санитарок-буфетчиц дневная смена начинается с 8-00 до 19-00ч.

Для мед. сестер процедурных и перевязочных дневная смена длится 10 часов, в тех отделениях, где этого требуют условия труда.

Для гардеробщиц дневная смена начинается с 8-00 до 20-00ч.

Для операторов по стирке белья и кастелянш дневная рабочая смена начинается с 8-00 до 18-00 часов.

Для водителей оперативной машины рабочая смена начинается с 9-00 и длится 24 часа.

Для сторожей рабочая смена начинается с 9-00 ч. длится 24 часа.

Техники по кислороду и техники службы конденцирования воздуха и отопления работают по скользящему графику круглосуточно с 9-00.

Для слесарей-сантехников устанавливается время с 9-00 до 18-00 ч. с предоставлением времени для отдыха и приема пищи с 13-00 до 14-00 ч., но в период отопления работают по скользящему графику круглосуточно с 9-00 ч.

Для лифтеров дневная рабочая смена начинается с 8-00ч., составляет 12 часов и с 9-00ч. до 17-00ч. Для лифтеров, работающих в ночную смену, смена начинается в 20-00ч. до 8-00ч. (согласно графика чередования).

Для поваров и кух. рабочих смена начинается с 7-00ч. до 19-00ч.

Для лаборантов экстренного поста смена начинается с 8-00 до 17-00ч.

Для медсестер и санитарок стерилизационной, согласно графика чередования (с 8-00 до 19-00, старшая медсестра ЦСО с 8-00 до 17-00 обед с 13-00-14-00)

Для санитарок процедурных и перевязочных дневная смена длится 10 часов, в тех отделениях, где этого требуют условия труда согласно графика чередования.

6. Для категорий работников, не вошедших в вышеуказанный перечень рабочая смена начинается и длится согласно п.1 и п.2 данного приложения

Сверхурочная работа

6.5. Привлечение работника к работе в течение двух рабочих смен подряд запрещается.

6.6. Привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия работника, кроме исключительных случаев (ст.77 Трудового Кодекса).

6.7. К сверхурочным работам не допускаются беременные женщины.

6.8. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника в течение суток два часа, а на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда – один час.

6.9. Общая продолжительность сверхурочных работ не должна превышать двенадцать часов в месяц и сто двадцать часов в год.

Работа в выходные и праздничные дни

6.10. Работа в выходные и праздничные дни по инициативе работодателя допускается с письменного согласия работника (ст. 86 «Трудового Кодекса РК»)

При этом допускается работа в выходные и праздничные дни по инициативе работника на основании разрешения работодателя.

6.11. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни оформляется актом работодателя.

6.12. При работе в выходные и праздничные дни по желанию работника предоставляется другой день отдыха или производится оплата не ниже чем в двойном размере, исходя из дневной (часовой) часовой ставки работника.

6.13. Работник, находящийся в командировке, пользуется выходными днями в соответствии с трудовым распорядком

Отпуск

6.14. Стороны, исходя из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем с учетом мнения работников (по согласованию с профкомом).

6.15. График ежегодных отпусков утверждается и доводится до сведения всех работников до 10 января.

6.16. В случае изменения графика отпусков в связи с производственной необходимостью работодатель обязан уведомить работника об этом не менее чем за две недели до начала трудового отпуска.

6.17. По соглашению между Работником и Работодателем оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть разделен на части.

6.18. Ежегодный трудовой отпуск может быть перенесен или продлен полностью или частично в случае временной нетрудоспособности работника, при отпуске по беременности и родам.

6.19. Ежегодный трудовой отпуск (его часть) может быть продлен или перенесен только с письменного согласия работника или по его просьбе. Перенесенный трудовой отпуск по соглашению сторон может быть присоединен к трудовому отпуску за следующий год или предоставлен по просьбе работника отдельно в другое время.

6.20. Работодатель может отозвать работника только с его письменного согласия. Отказ Работника от предложения Работодателя не является нарушением трудовой дисциплины.

6.21. Не допускается отзыв из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска работников и беременных женщин и работников занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными), опасными условиями труда.

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

6.22. По соглашению сторон трудового договора на основании заявления работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы (продолжительность отпуска определяется соглашением сторон).

Отпуск совместителя

6.23. Работникам, работающим по трудовому договору о работе по совместительству, оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе (ст. 92н5 «Трудового Кодекса РК» от 23.11.2015г. №414).

6.24. Если продолжительность оплачиваемого ежегодного трудового отпуска по трудовому договору о работе по совместительству меньше продолжительности

отпуска по другой работе, работодатель по просьбе работника – совместителя предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы на дни, составляющие разницу в продолжительности отпусков.

6.25. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск (его часть) может быть продлен или перенесен только с письменного согласия работника или по его просьбе. Перенесенный трудовой отпуск по соглашению сторон может быть присоединен к трудовому отпуску за следующий год или предоставлен по просьбе работника отдельно в другое время.

6.26. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть прерван работодателем только с письменного согласия работника. Отказ работника от предложения работодателя не является нарушением трудовой дисциплины.

6.27. Неиспользованная в связи с отзывом часть оплачиваемого ежегодного трудового отпуска по соглашению сторон трудового договора предоставляется в течение текущего года или в следующем рабочем году в любое время либо присоединяется к оплачиваемому ежегодному трудовому отпуску за следующий рабочий год (*ст. 95 п2 «Трудового Кодекса РК» от 23.11.2015г. №414*).

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

6.29. По желанию работника ежегодный трудовой отпуск может быть предоставлен по частям. При этом продолжительность частичного отпуска не должна быть менее четырнадцати дней.

6.30. Работник может быть отстранен от работы в случае:

- нахождения на работе в состоянии алкогольного, наркотического, токсикологического опьянения (их аналогов) или употребившего в течение рабочего дня вещества, вызывающие такое опьянение;
- если его действия или бездействие могли повлечь за собой создание аварийной ситуации, нарушение правил охраны труда, пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте.

На период отстранения от работы работнику не сохраняется заработная плата и не выплачивается пособие по временной нетрудоспособности.

7. ПРИМЕНЯЕМЫЕ К РАБОТНИКАМ МЕРЫ ПОощРЕНИЯ И ВЗЫСКАНИЯ.

7.1. Работодателем могут быть применены к работникам следующие меры поощрения:

- денежного вознаграждения;
- объявление благодарности;

- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой, нагрудным знаком.
-

7.2. За совершение работником дисциплинарного проступка (нарушение трудовой дисциплины, не исполнения или ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей, согласно инструкций и правил внутреннего трудового распорядка), Работодатель вправе применять следующие виды дисциплинарных взысканий:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) строгий выговор;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя в случаях, установленных Трудовым Кодексом.

7.3. Общий порядок применения дисциплинарных взысканий предусматривает:

- получение письменных объяснений от работника в связи с совершением дисциплинарного проступка;
- в случае отказа дачи письменного объяснения, составление акта об отказе работника от предоставления письменных объяснений;
- установление вины работника на основании письменных объяснений или, в случае отказа от их предоставления – на основании материалов внутреннего расследования;
- определение вида дисциплинарного взыскания, адекватного тяжести совершенного работником проступка;
- подготовку проекта распоряжения о наказании работника на основе соответствующих документов;
- объявление распоряжения о наказании работнику под роспись в течение трех рабочих дней с момента издания, не считая документально подтвержденного времени отсутствия работника на работе (лист временной нетрудоспособности, акт об отстранении от работы и т.п.);
- составление акта об отказе работника от ознакомления с приказом (распоряжением).

За каждый совершенный работником дисциплинарный проступок Работодателем может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

8.1. Правила вступают в силу со дня вступления в действие коллективного договора, приложением к которому они являются, и действуют в течение периода действия коллективного договора.

8.2. Правила распространяется на всех работников, независимо от их должности, длительности трудовых отношений с Работодателем, характера выполняемой работы и иных обстоятельств.

Приложение № 2

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

№п/п	Должность
1	Врачи всех отделений ГМБ
2	Медицинские сестры всех отделений ГМБ
3	Санитары всех отделений ГМБ
4	Лифтеры
5	Статисты
6	Пароклинические отделения
7	Работники АХЧ (прачки ,лифтеры, работники пищеблока, водители)
8	Работники ЦСО

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

(согласно «Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными (особо вредными) и (или) тяжелыми (особо тяжелыми), опасными (особо опасными) условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный оплачиваемый дополнительный трудовой отпуск и сокращенную продолжительность рабочего времени» № 1053 от 28.12. 2015г.)

№	Должность	Продолжительность основного отпуска	Продолжительность дополнительного отпуска	Общая продолжительность отпуска (основной+дополнительный)
1	Нейрохирургия Врачи, медсестры, санитары	30	30	60
	Сестра-хозяйка	30	12	42
2	Реанимация Врачи, медсестры, анестезисты, младшая медсестра по уходу.	30	18	48
	Сестра-хозяйка	30	12	42
3	Инсультный центр врачи, медсестры, санитары	30	18	48
	Врач-психиатр	30	30	60
	Логопед (организации здравоохранения)	30	12	42
	Сестра-хозяйка	30	12	42
4	Неврология Врачи, медсестры, санитары	30	18	48
	Сестра-хозяйка	30	12	42
5	Рентген Врачи, лаборанты, санитары	30	18	48

6	УЗИ Врач УЗИ, Эндоскопии, медсестры УЗИ и Эндоскопии	30	16	46
7	Врач эпидемиолог	30	18	48
8	Главный врач больницы	30	12	42
9	Зам. главного врача по медицинской части	30	12	42
10	Зам. главного врача по хирургической помощи	30	12	42
11	Зам.главного врача по контролю качества медицинских услуг	30	12	42
12	Главная медсестра	30	12	42
13	Врачи терапевтического, хирургического профиля и пара клинических отделений	30	12	42
14	Средний мед. персонал терапевтического, хирургического профиля и пара клинических отделений	30	12	42
15	Младший медперсонал терапевтического, хирургического профиля и пара клинических отделений	30	12	42
16	Начальник штаба ГО с медицинским образованием	30	12	42
17	Начальник штаба ГО	30	0	30
18	Инспектор по мобилизационной работе Г.О с медицинским образованием	30	12	42
19	Инспектор по мобилизационной работе Г.О.	30	0	30
20	Врач клинический трансфузиологии	30	12	42
19	Врач клинический фармакологии	30	12	42
20	Врач эксперт	30	12	42
21	Психолог	30	6	36
22	Провизор	30	12	42

23	Врач комбустиолог	30	18	48
24	Врач проктолог	30	18	48
25	Врач диетолог	30	12	42
26	Врач неонатолог	30	12	42
27	Диет сестра	30	12	42
28	Врач статистик	30	12	42
29	Медицинский статистик	30	12	42
30	Медсестра мед архива	30	12	42
31	Дезинфектор	30	12	42
32	Гардеробщицы	24	0	24
33	Дворники, садовники	24	0	24
34	Лифтеры,	30	0	30
35	Кух. рабочие	24	0	24

3.2. СПИСОК ПРОФЕССИЙ, ДОЛЖНОСТЕЙ КОТОРЫМ ПРЕДОСТАВЛЯЕТСЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК

6 К.Д. ЗА РАБОТУ ВО ВРЕДНЫХ УСЛОВИЯХ ТРУДА

(согласно – п. 194 Раздела Общие профессии всех отраслей экономики «Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными (особо вредными) и (или) тяжелыми (особо тяжелыми), опасными (особо опасными) условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный оплачиваемый дополнительный трудовой отпуск и сокращенную продолжительность рабочего времени» № 1053 от 28.12.2015г.)

№	Должность	Продолжительность основного отпуска	Продолжительность дополнительного отпуска	Общая продолжительность отпуска (основной +дополнительный)
---	-----------	-------------------------------------	---	--

1	Зам. главного врача по организационно-экономической работе(с не медицинским образованием)	30	6	36
2	Зам. главного врача по организационно-экономической работе (с медицинским образованием)	30	12	42
3	Зам. главного врача по хозяйственным вопросам	30	6	36
4	Экономист	30	6	36
5	Главный бухгалтер	30	6	36
6	Зам. главного бухгалтера	30	6	36
7	Бухгалтер, экономист, кассир, операторы ЭВМ, работники по управлению персоналам	30	6	36
9	Инженеры всех наименований	30	6	36
10	Начальник по управлению персоналам	30	6	36
11	инспектор	30	6	36
12	Зав .канцелярией	30	6	36
13	Делопроизводитель	30	6	36
14	Переводчик	30	6	36
15	Секретарь	30	6	36
16	Инженер программист	30	6	36
17	Слесарь-сантехник, электрик, плотник	30	6	36
18	Повар	30	6	36
19	Мастер по ремонту оборудования	30	6	36
20	Водитель санитарного транспорта и других видов транспорта медицинской	30	6	36

	помощи			
21	Техники всех наименований	30	6	36
22	Зав. складами	30	6	36
23	Зав. прачечной	30	6	36
24	Кастелянши	24	6	30
25	Уборщики служебных помещений	24	6	30
26	Юрист	30	6	36
27	Преподаватель казахского языка	30	6	36
28	Оператор по стирке белья Зав. прачечной	30	6	36
29	Специалист лаборатории	30	12	42
30	Врач акушер- гинеколог, врач- неонатолог, акушерка родильного отделения	30	12	42
31	Инженер системный администратор	30	6	36

**СПИСОК РАБОТНИКОВ, КОТОРЫМ УСТАНОВЛИВАЕТСЯ ДОПЛАТА
30 % ОТ БАЗОВОГО ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА ЗА РАБОТУ ВО ВРЕДНЫХ
УСЛОВИЯХ ТРУДА.**

(согласно – п. 9 п/п 1 Приложения 18
к Постановлению Правительства Республики Казахстан «О системе оплаты
труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за
счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий»

От 31.12.2015г № 1193

Раздела 46. Общие профессии всех отраслей экономики «Списка
производств, цехов, профессий и должностей с вредными (особо вредными)
и (или) тяжелыми (особо тяжелыми), опасными (особо опасными) условиями
труда, работа в которых дает право на ежегодный оплачиваемый
дополнительный трудовой отпуск и сокращенную продолжительность
рабочего времени» № 1053 от 28.12.2015г.)

№	Должность
1	Экономист
2	Экономист по финансам
3	Главный бухгалтер
4	Зам. главного бухгалтера
5	Бухгалтер
6	Операторы ЭВМ
7	Начальник отдела статистики
8	Медицинский статистик
9	Дезинфектор
10	Повар-технолог
11	Слесарь-сантехник
12	Оператор по стирке белья
13	Инженер-программист

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ МЕДИЦИНСКИХ
ОРГАНИЗАЦИЙ ОБЛАСТИ, ЗАНЯТЫХ НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ
УСЛОВИЯМИ ТРУДА, ИМЕЮЩИХ ПРАВО НА БЕСПЛАТНУЮ
ВЫДАЧУ МОЛОКА ИЛИ ДРУГИХ РАВНОЦЕННЫХ ПИЩЕВЫХ
ПРОДУКТОВ.**

№	Наименование должностей	Перечень химических веществ	Основание
1	врач рентгенолог, флюоролаборант, рентгенлаборант, санитарка флюоро и рентгенкабинетов, врач УЗИ, медицинская сестра УЗИ диагностики	рентгеновское излучение, ионизирующее излучение, свинец и его соединения	<p align="center">«Об утверждении Правил выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания, специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, обеспечения их средствами коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями и устройствами за счет средств работодателя»</p> <p align="right">Приказ Министра здравоохранения и</p>
2	врач лаборант, лаборанты, фельдшерлаборанты КДЛ, КСЛ, санитарки лаборатории	кислоты, щелочи, органические растворители	
3	специалисты санитарно-химической, баклаборатории и вирусологии	органические растворители, щелочи, кислоты	
4	анестезиологи, реаниматологи, хирурги, операционные медицинские сестры	сложные эфиры, муравьиная кислота, спирты, йодопроизводные, антибиотики, морфин, опий, атропин	
5	врач физиотерапевт, медсестра физкабинета	ионизирующее излучение, свинец и его соединения	
6	медсестра ЦСО	пары кислот, щелочей	
7	медицинская сестра процедурного кабинета, ежедневно занимающаяся процедурами, медицинская сестра прививочного кабинета	антибиотики (тетрациклин, биомицин, левомицитин и др.)	

			социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1054.
8	патологоанатом, судмедэксперт, средний и младший персонал по работе с умершим и трупным материалом	формальдегид	
9	дезинфектор или другие должностные лица, непосредственно готовящие маточный раствор и >50% рабочего времени контактирующие с рабочими растворами	галогены и галогенопроизводные: хлор	
10.	электросварщик, постоянно обслуживающий ЛПО	аэрозоли металлов, марганец	
11	монтажник сантехнических систем, постоянно обслуживающий ЛПО	сероводород, аммиак	

№ п/п	Должность	Норма в смену
1	Врач лаборант	0,5 л
2	Врач рентгенолог	0,5 л
3	Врачи анестезиологи, реаниматологи, врачи отделения хирургического профиля, операционные медицинские сестры	0,5 л
4	Врачи УЗИ, эндоскопии и медсестры	0,5л
5	Рентгенлаборант	0,5 л
6	Лаборант	0,5 л
7	Медсестра ЦСО	0,5 л
8	Медсестра прививочного, процедурного кабинетов	0,5 л
9	врач, медсестра физ кабинета	0,5 л
10	Дезинфектор медсестра	0,5 л
11	Санитарка лаборатории, рентген кабинета, бак лаборатории	0,5 л
12	АХЧ зав.прачечной, машинист по стирке белья слесарь –сантехник, сварщик	0,5л

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ (ДОЛЖНОСТЕЙ)
КОТОРЫЕ ДОЛЖНЫ ОБЕСПЕЧИВАТЬСЯ СПЕЦ ПИТАНИЕМ
(МОЛОКОМ).**

№п/п	Должность
1	Физиотерапевтическое отделение Врач, медсестры физ.кабинета.
2	КДЛ Врач, лаборанты, санитарки
3	Рентген отделение Врач, лаборанты, санитарки
4	Прозектура Врач, лаборанты, санитарки
5	Диагностическое отделение Врачи УЗИ, эндоскопического кабинета, медсестры
6	Реанимационное отделение 1-2-3 Врачи, анестезисты
7	Операционный блок Медсестры
8	Отделении хирургического профиля Врачи хирургического профиля
9	Хирургическое отделение Процедурные медсестры
10	Кардиологическое отделение Процедурные медсестры
11	Терапевтическое отделение Процедурные медсестры

12	Неврологическое отделение Процедурные медсестры
13	Травматологическое отделение Процедурные медсестры
14	Гинекологическое отделение Процедурные медсестры
15	Нейрохирургическое отделение Процедурные медсестры
16	ЧЛХ, ЛОР Процедурные медсестры
17	Травм пункт Процедурные медсестры прививочного кабинета
18	АХЧ Слесарь –сантехники, сварщик
19	Прачечная Зав. прачечной, машинисты по стрике белья
20	ЦСО Дезинфекторы, медсестры
21	Инсультный центр Процедурные медсестры
22	Родильное отделение Процедурные медсестры
23	Урологическое отделение Процедурные медсестры
24	Нефрологическое отделение Процедурные медсестры
25	Ожоговое отделение Процедурные медсестры
26	Сестринское отделение Процедурные медсестры
27	Пульмонологическое отделение

	Процедурные медсестры
28	Отделение патологии беременных Процедурные медсестры
29	Отделение совместного пребывания матери и дитя Процедурные медсестры
30	Прививочный кабинет в детской реанимации Процедурные медсестры

Об утверждении норм выдачи специальной одежды и других средств индивидуальной защиты работникам организаций различных видов экономической деятельности

Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 8 декабря 2015 года № 943. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 29 декабря 2015 года № 12627

Примечание РЦПИ!

Настоящий приказ вводится в действие с 01.01.2016 г.

В соответствии с подпунктом 35) [статьи 16](#) Трудового кодекса Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года **ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить прилагаемые [нормы](#) выдачи специальной одежды и других средств индивидуальной защиты работникам организаций различных видов экономической деятельности согласно приложению к настоящему приказу.

2. Признать утратившим силу [приказ](#) Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 29 сентября 2015 года № 762 «Об утверждении норм выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и дезинфицирующих материалов, молока, лечебно-профилактического питания за счет средств работодателя» (зарегистрированный в Реестре государственной регистрации нормативных правовых актов за № 12218, опубликованный в информационно-правовой системе «Әділет» от 10 ноября 2015 года).

3. Департаменту труда и социального партнерства Министерства здравоохранения и социального развития Республики Казахстан в установленном законодательством порядке обеспечить:

1) государственную регистрацию настоящего приказа в Министерстве юстиции Республики Казахстан;

2) в течение десяти календарных дней после государственной регистрации настоящего приказа в Министерстве юстиции Республики Казахстан направление на официальное опубликование в периодических печатных изданиях и информационно-правовой системе «Әділет»;

3) размещение настоящего приказа на интернет-ресурсе Министерства здравоохранения и социального развития Республики Казахстан;

4) в течение десяти рабочих дней после государственной регистрации настоящего приказа в Министерстве юстиции Республики Казахстан представление в Департамент юридической службы Министерства здравоохранения и социального развития Республики Казахстан сведений об исполнении мероприятий, предусмотренных подпунктами 1), 2) и 3)

настоящего пункта.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на вице-министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан Нурымбетова Б.Б.

5. Настоящий приказ вводится в действие с 1 января 2016 года и подлежит официальному опубликованию.

**Министр здравоохранения
и социального развития
Республики Казахстан**

Т. Дуйсенова

СОГЛАСОВАН
**Министр финансов
Республики Казахстан**
_____ **Б. Султанов**
11 декабря 2015 года

**к приказу Министра здравоохранения
и социального развития
Республики Казахстан
от 8 декабря 2015 года № 943**

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома ГМБ

_____ **Аманбаева Б.С.**

« _____ » _____ **2020 г.**

«УТВЕРЖДАЮ»

Главный врач ГМБ

_____ **Абильдаев Н. Ш.**

« _____ » _____ **2020 г.**

**Нормы выдачи специальной одежды
и других средств индивидуальной защиты работникам
организаций различных видов экономической деятельности
по ГМБ**

Профессия или должность работника Наименование специальной одежды, специальной обуви и средств индивидуальной защиты, выдаваемых работникам за счет средств работодателя	Норма и сроки выдачи (количество единиц, пар комплектов)
Врач – специалист любой специализации (области)	
Халат или костюм (жакет и брюки) на хлопчатобумажной основе с антибактериальной и антистатической пропиткой	4 изделия на 1 год
Головной убор на хлопчатобумажной основе с антибактериальной и антистатической пропиткой	4 изделия на 1 год
Перчатки смотровые медицинские	1 изделие на 1 применение
Маска трехслойная медицинская	1 изделие до 1-го снятия
Туфли или тапочки профилактические кожаные с противоскользящим протектором	1 пара на 2 года
При выполнении манипуляций врачом-акушером-гинекологом дополнительно:	
Халат стерильный, многослойный, из нетканного материала, с внутренним противожидкостным слоем, водо-, кровеотталкивающим эффектом	1 изделие на 1 операцию
Фартук стерильный, многослойный, из нетканного материала, с внутренним противожидкостным слоем, водо-, кровеотталкивающим эффектом	1 изделие на 1 операцию
Головной убор хирургический стерильный, многослойный, из нетканного материала	1 изделие на 1 операцию
Маска хирургическая	1 изделие до 1-го снятия
Перчатки хирургические стерильные с длинной манжетой	1 изделие до 1-го снятия
Очки защитные или щиток защитный лицевой	1 изделие до износа

Бахилы	1 пара на 1 операцию
При работе с источниками рентгеновского и ионизирующего излучения дополнительно:	
Фартук рентгенозащитный с нагрудником	1 изделие на 2 года
Юбка рентгенозащитная	1 изделие на 2 года
Головной убор рентгенозащитный	1 изделие на 2 года
Перчатки рентгенозащитные	1 изделие на 2 года
Воротник рентгенозащитный	1 изделие на 2 года
Очки рентгенозащитные	1 изделие до износа
Обувь диэлектрическая	1 изделие на 2 года
При выполнении работ с лазерным оборудованием дополнительно:	
Очки	1 изделие до износа
При занятости врачом-ревматологом дополнительно:	
При проведении пункции:	
Халат стерильный, многослойный, из нетканного материала, с внутренним противожидкостным слоем, водо-, кровеотталкивающим эффектом	1 изделие на 1 применение
Очки защитные	1 изделие до износа
При занятости врачом-токсикологом дополнительно:	
Фартук или халат стерильный, многослойный, из нетканного материала, с внутренним противожидкостным слоем, водо-, кровеотталкивающим эффектом	1 изделие на 1 применение
При занятости врачом-трансфузиологом дополнительно:	
Фартук или халат стерильный, многослойный, из нетканного материала, с внутренним противожидкостным слоем, водо-, кровеотталкивающим эффектом	1 изделие на 1 применение
Нарукавники из влагонепроницаемого материала	1 изделие на 1 применение
Очки защитные или щиток защитный лицевой	1 изделие до износа
При занятости врачом анестезиологом-реаниматологом дополнительно:	
Халат стерильный, многослойный, из нетканного материала, с внутренним противожидкостным слоем, водо-кровеотталкивающим эффектом	1 изделие на 1 применение
Перчатки хирургические стерильные длинной манжетой	1 изделие до 1-го снятия

При работе с лазерным оборудованием дополнительно:	
Очки защитные или щиток защитный лицевой	1 изделие до износа
При работе в клиничко-диагностической лаборатории дополнительно:	
Халат многослойный, из нетканого материала, с внутренним противожидкостным слоем, водо-кровоотталкивающим эффектом	1 изделие на 1 применение
Фартук многослойный, из нетканого материала, с внутренним противожидкостным слоем, водо-кровоотталкивающим эффектом	1 изделие на 1 применение
Нарукавники из влагонепроницаемого материала	1 изделие на 1 применение
Перчатки смотровые медицинские	1 изделие до 1-го снятия
При работе с особо опасными инфекциями дополнительно:	
Комбинезон противочумного образца с антибактериальной пропиткой	1 изделие до 1-го снятия
Костюм или пижама с антибактериальной и антистатической пропиткой	4 изделия на 1 год
Перчатки смотровые медицинские	1 изделие до 1-го снятия
Головной убор противочумного образца с антибактериальной пропиткой	1 изделие до 1-го снятия
Чулки или носки на хлопчатобумажной основе	6 пар на 1 год
Бахилы	1 изделие до 1-го снятия
Респиратор	1 изделие до износа
Очки защитные или щиток защитный лицевой	1 изделие до износа
Противогаз	1 изделие до износа
При занятости врачом-инфекционистом дополнительно:	
<i>При работе в лаборатории:</i>	
Халат стерильный, многослойный, из нетканного материала, с внутренним противожидкостным слоем, водо-кровоотталкивающим эффектом	1 изделие на 1 применение
Фартук многослойный, из нетканого материала, с внутренним противожидкостным слоем, водо-кровоотталкивающим эффектом	1 изделие на 1 применение
Нарукавники из влагонепроницаемого материала	1 изделие на 1 применение
Очки защитные или щиток лицевой защитный	1 изделие до износа

Респиратор	1 изделие до износа
При занятости врачом компьютерной и магнитной томографии дополнительно:	
Фартук рентгенозащитный с нагрудником	1 изделие на 2 года
Юбка рентгенозащитная	1 изделие на 2 года
Головной убор рентгенозащитный	1 изделие на 2 года
Перчатки рентгенозащитные	1 изделие на 2 года
Воротник рентгенозащитный	1 изделие на 2 года
Очки рентгенозащитные	1 изделие до износа
При занятости врачом-лаборантом дополнительно:	
Респиратор	1 изделие до износа
При работе с кислотами дополнительно:	
Халат или комбинезон на хлопчатобумажной основе с кислотозащитной пропиткой	4 изделия на 1 год
Нарукавники из влагонепроницаемого материала с кислотозащитной пропиткой	4 изделия на 1 год
Перчатки лабораторные с кислотозащитными свойствами	1 пара до износа
Респиратор	1 изделие до износа
При исследовании крови дополнительно:	
Халат стерильный, многослойный, из нетканного материала, с внутренним противожидкостным слоем, водо-кровеотталкивающим эффектом	1 изделие на 1 применение
Нарукавники из влагонепроницаемого материала	1 пара на 1 смену
Очки защитные	1 изделие до износа
При работе в химической и биохимической лабораториях дополнительно:	
Противогаз	1 изделие до износа
Щиток защитный лицевой	1 изделие до износа
При занятости врачом-неонатологом дополнительно:	
Халат стерильный, многослойный, из нетканного материала, с внутренним противожидкостным слоем, водо-, кровеотталкивающим эффектом	1 изделие на 1 применение
Головной убор стерильный многослойный, из нетканного материала	1 изделие на 1 применение
Бахилы	1 изделие на 1 применение

При занятости врачом-оториноларингологом дополнительно:	
Халат стерильный, многослойный, из нетканого материала, с внутренним противоожидкостным слоем, водо- кровееотталкивающим эффектом	1 изделие на 1 применение
Очки защитные или щиток защитный лицевой	1 изделие до износа
При занятости врачом-патологанатомом дополнительно:	
Халат стерильный, многослойный, из нетканого материала, с внутренним противоожидкостным слоем, водо-кровееотталкивающим эффектом	1 изделие на 1 применение
Нарукавники из влагонепроницаемого материала	1 изделие на 1 применение
Маска хирургическая	1 изделие до 1-го снятия
Головной убор хирургический стерильный	1 изделие на 1 применение
Перчатки хирургические стерильные с длинной манжетой	1 изделие до 1-го снятия
Очки защитные или щиток защитный лицевой	1 изделие до износа
При работе в патологанатомическом (отделении), с трупами и трупным материалом с подозрением на особо опасные инфекции дополнительно:	
Комбинезон противочумного образца антибактериальной пропиткой	1 изделие на 1 применение
Головной убор противочумного образца	1 изделие на 1 применение
Перчатки резиновые с длинной манжетой	1 изделие до 1-го снятия
Очки защитные	1 изделие на 1 применение
Сапоги резиновые с противоскользким протектором	1 изделие на 1 применение
Носки на хлопчатобумажной основе	1 изделие на 1 применение
Бахилы высокие повышенной прочности	1 изделие на 1 применение
Респиратор	1 изделие до износа
При исследовании биотканей:	
Халат стерильный, многослойный, из нетканого материала, с внутренним противоожидкостным слоем, водо-кровееотталкивающим эффектом	1 изделие на 1 применение
Нарукавники из влагонепроницаемого материала	1 изделие на 1 применение
Перчатки смотровые медицинские	1 изделие до 1-го снятия
Очки защитные или щиток защитный лицевой	1 изделие до износа

При занятости врачом-рентгенологом дополнительно:	
Фартук рентгенозащитный с нагрудником	1 изделие на 2 года
Юбка рентгенозащитная	1 изделие на 2 года
Головной убор рентгенозащитный	1 изделие на 2 года
Перчатки рентгенозащитные	1 изделие на 2 года
Воротник рентгенозащитный	1 изделие на 2 года
Очки рентгенозащитные	1 изделие до износа
При занятости врачом-стоматологом, стоматологом-хирургом дополнительно:	
Халат стерильный, многослойный, из нетканого материала, с внутренним противоожоговым слоем, водо-кровеотталкивающим эффектом	1 изделие на 1 применение
Нарукавники из влагонепроницаемого материала	1 изделие на 1 применение
Перчатки хирургические стерильные с длинной манжетой	1 изделие до 1-го снятия
Очки защитные	1 изделие до износа
Респиратор	1 изделие до износа
При работе с фотополимеризационными лампами дополнительно:	
Очки защитные	1 изделие до износа
При работе с лазерным оборудованием дополнительно:	
Очки защитные	1 изделие до износа
При занятости врачом-эпидемиологом дополнительно: При работе в боксах:	
Комбинезон на хлопчатобумажной основе с антибактериальной и антистатической пропиткой	4 комплекта на 1 год
Пижама на хлопчатобумажной основе с антибактериальной и антистатической пропиткой	4 комплекта на 1 год
Респиратор	1 изделие до износа
Противогаз	1 изделие до износа
При занятости врачом-травматологом-ортопедом дополнительно:	
Халат стерильный, многослойный, из нетканого материала, с внутренним противоожоговым слоем, водо-кровеотталкивающим эффектом	1 изделие на 1 применение
Нарукавники из влагонепроницаемого материала	1 изделие на применение
Очки защитные или щиток защитный лицевой	1 изделие до износа
При работе в операционной дополнительно:	

Халат стерильный, многослойный, из нетканого материала, с внутренним противожидкостным слоем, водо-кровеотталкивающим эффектом	На 1 операцию
Фартук стерильный, многослойный, из нетканого материала, с внутренним противожидкостным слоем, водо-кровеотталкивающим эффектом	На 1 операцию
Головной убор хирургический стерильный многослойный, из нетканого материала	На 1 операцию
Маска хирургическая	1 изделие до 1-го снятия
Перчатки хирургические стерильные с длинной манжетой	1 изделие до 1-го снятия
Очки защитные или щиток защитный лицевой	1 изделие до износа
Бахилы	На 1 операцию
Перчатки кольчужные	1 пара до износа
При занятости врачом-хирургом любой специализации (области) дополнительно:	
Халат стерильный, многослойный, из нетканого материала, с внутренним противожидкостным слоем, водо- кровеотталкивающим эффектом	На 1 операцию
Фартук стерильный, многослойный, из нетканого материала, с внутренним противожидкостным слоем, водо- кровеотталкивающим эффектом	На 1 операцию
Маска хирургическая	1 изделие до 1-го снятия
Перчатки хирургические стерильные с длинной манжетой	1 изделие до 1-го снятия
Очки защитные или щиток защитный лицевой	1 изделие до износа
Бахилы из полиэтилена или нетканого материала	На 1 операцию
При работе в гнойном отделении дополнительно:	
Перчатки хирургические стерильные с длинной манжетой (двойные или кольчужные)	1 изделие до 1-го снятия
При работе с лазерным оборудованием дополнительно:	
Очки защитные	1 изделие до износа
При работе лазерным оборудованием дополнительно:	
Очки защитные	1 изделие до износа
Респиратор	1 изделие до износа
При занятости врачом-экспертом дополнительно:	
Респиратор	1 изделие до износа

При занятости врачом-эндоскопистом дополнительно:	
Халат стерильный, многослойный, из нетканого материала, с внутренним противожидкостным слоем, водо-кровеотталкивающим эффектом	1 изделие на 1 применение
Нарукавники из влагонепроницаемого материала	1 изделие на 1 применение
Очки защитные	1 изделие до износа
Средний и младший медицинский персонал	
Костюм с антибактериальной и антистатической пропиткой	4 изделия на 1 год
Головной убор с антибактериальной и антистатической пропиткой	4 изделия на 1 год
Перчатки смотровые медицинские	1 изделие до 1-го снятия
Маска трехслойная медицинская	1 изделие до 1-го снятия
Туфли или тапочки кожаные на резиновой подошве	1 пара на 2 года
При работе с дезинфицирующими средствами дополнительно:	
Фартук влагонепроницаемый с нагрудником	4 изделия на 1 год
Нарукавники из влагонепроницаемого материала	4 изделия на 1 год
Очки защитные	1 изделие до износа
Респиратор	1 изделие до износа
При работе в реанимации и палате интенсивной терапии дополнительно:	
Фартук или халат стерильный, многослойный, из нетканого материала, с внутренним противожидкостным слоем, водо-кровеотталкивающим эффектом	1 изделие на 1 применение
Нарукавники из влагонепроницаемого материала	1 изделие на 1 применение
При работе в операционной дополнительно:	
Халат стерильный, многослойный, из нетканого материала, с внутренним противожидкостным слоем, водо-кровеотталкивающим эффектом	На 1 операцию
Фартук стерильный, многослойный, из нетканого материала, с внутренним противожидкостным слоем, водо-кровеотталкивающим эффектом	На 1 операцию
Головной убор хирургический стерильный	На 1 операцию
Маска хирургическая	1 изделие до 1-го снятия
Перчатки хирургические стерильные с длинной манжетой	1 изделие до 1-го снятия

Бахилы	На 1 операцию
Очки защитные или щиток защитный лицевой	1 изделие до износа
При обслуживании новорожденных дополнительно:	
Халат стерильный, многослойный, из нетканного материала, с внутренним противожидкостным слоем, водо-, кровеотталкивающим эффектом	1 изделие на 1 применение
Фартук с нагрудником стерильный, многослойный, из нетканного материала, с внутренним противожидкостным слоем, водо-, кровеотталкивающим эффектом	1 изделие на 1 применение
При выполнении работ в гипсовальной комнате дополнительно:	
Фартук влагонепроницаемый с нагрудником	2 изделия на 1 год
При работе в кабинетах ангиографии и компьютерной томографии дополнительно:	
Фартук рентгенозащитный с нагрудником	1 изделие на 2 года
Юбка рентгенозащитная	1 изделие на 2 года
Головной убор рентгенозащитный	1 изделие на 2 года
Перчатки рентгенозащитные	1 изделие на 2 года
Воротник рентгенозащитный	1 изделие на 2 года
Очки рентгенозащитные	1 изделие до износа
При работе с источниками рентгеновского и ионизирующего излучения дополнительно:	
Фартук рентгенозащитный с нагрудником	1 изделие на 2 года
Юбка рентгенозащитная	1 изделие на 2 года
Головной убор рентгенозащитный	1 изделие на 2 года
Перчатки рентгенозащитные	1 изделие на 2 года
Воротник рентгенозащитный	1 изделие на 2 года
Очки рентгенозащитные	1 изделие до износа
Обувь диэлектрическая	1 пара на 2 года
При выполнении ультразвуковых процедур в светолечебных кабинетах дополнительно:	
Перчатки трикотажные	На 1 смену
Очки защитные	1 изделие до износа
При работе в физиотерапевтическом кабинете электролечения дополнительно:	

Перчатки диэлектрические	1 пара на 2 года
При работе с лазерным оборудованием дополнительно:	
Очки защитные	1 изделие до износа
При работе в централизованном стерилизационном отделение дополнительно:	
Фартук влагонепроницаемый с нагрудником	2 изделия на 1 год
Перчатки резиновые с длинной манжетой	24 пары на 1 год
Очки защитные	1 изделие до износа
При работе с медицинскими паровыми стерилизаторами дополнительно:	
Фартук влагонепроницаемый с нагрудником	2 изделия на 1 год
Перчатки резиновые с длинной манжетой	24 пары на 1 год
Щиток защитный лицевой	1 изделие до износа
Респиратор	1 изделие до износа
При работе в патологоанатомическом бюро (отделении), с трупами и трупным материалом дополнительно:	
Фартук или халат многослойный, из нетканого материала, с внутренним противожидкостным слоем, водо-кровоотталкивающим эффектом	1 изделие на 1 применение
Нарукавники из влагонепроницаемого материала	1 изделие на 1 применение
Сапоги резиновые с противоскользящим протектором	1 пара на 2 года
Маска хирургическая	1 изделие до 1-го снятия
Головной убор хирургический стерильный	1 изделие на 1 применение
Очки защитные или щиток с головным креплением	1 изделие до износа
При работе по бальзамированию и реставрации тела дополнительно:	
Фартук или халат стерильный, многослойный, из нетканого материала, с внутренним противожидкостным слоем, водо-кровоотталкивающим эффектом	1 изделие на 1 применение
Нарукавники из влагонепроницаемого материала	1 изделие на 1 применение
Сапоги резиновые с противоскользящим протектором	1 пара на 2 года
Перчатки резиновые с длинной манжетой	24 пары на 1 год
Перчатки комбинированные	24 пары на 1 год
Очки защитные или щиток с головным креплением	1 изделие до износа
При занятости лаборантов-гистологов дополнительно:	
При работе в комнате вырезки операционной –биопсийного материала:	

Халат стерильный, многослойный, из нетканого материала, с внутренним противоожидкостным слоем, водо-кровоотталкивающим эффектом	1 изделие на 1 применение
Нарукавники из влагонепроницаемого материала	1 изделие на 1 применение
Перчатки смотровые медицинские	1 изделие на 1 применение
Маска хирургическая	1 изделие до 1-го снятия
Головной убор хирургический стерильный	1 изделие на 1 применение
Очки защитные или щиток с головным креплением	1 изделие до износа
При заливке материала парафином :	
Халат стерильный, многослойный, из нетканого материала, с внутренним противоожидкостным слоем, водо-кровоотталкивающим эффектом	1 изделие на 1 применение
Нарукавники из влагонепроницаемого материала	1 изделие на 1 применение
Перчатки смотровые медицинские	1 изделие на 1 применение
Маска хирургическая	1 изделие на 1 применение
Головной убор хирургический стерильный	1 изделие на 1 применение
При окраске стеклопрепаратов:	
Халат стерильный, многослойный, из нетканого материала, с внутренним противоожидкостным слоем, водо-кровоотталкивающим эффектом	1 изделие на 1 применение
Нарукавники из влагонепроницаемого материала	1 изделие на 1 применение
Перчатки смотровые медицинские	1 изделие на 1 применение
Маска хирургическая	1 изделие до 1-го снятия
Головной убор хирургический стерильный	1 изделие на 1 применение
При работе санитаров во время проведения вскрытий:	
Халат стерильный, многослойный, из нетканого материала, с внутренним противоожидкостным слоем, водо-кровоотталкивающим эффектом	1 изделие на 1 применение
Нарукавники из влагонепроницаемого материала	1 изделие на 1 применение
Перчатки смотровые медицинские	1 изделие на 1 применение
Маска хирургическая	1 изделие до 1-го снятия
Головной убор хирургический стерильный	1 изделие на 1 применение
При мойке посуды дополнительно:	
Фартук или халат многослойный, внутренним	4 изделия на 1 год

противоожидкостным слоем, водо- кровеотталкивающим эффектом	
Нарукавники из влагонепроницаемого материала	12 пар на 1 год
Очки защитные	1 изделие до износа
Респиратор	1 изделие до износа
Акушерка	
При работе в операционной дополнительно:	
Халат стерильный, многослойный, из нетканного материала, с внутренним противоожидкостным слоем, водо-, кровеотталкивающим эффектом	На 1 операцию
Фартук стерильный, многослойный, из нетканного материала, с внутренним противоожидкостным слоем, водо-, кровеотталкивающим эффектом	На 1 операцию
Головной убор хирургический стерильный	На 1 операцию
Маска хирургическая	1 изделие до износа
Перчатки хирургические стерильные с длинной манжетой	1 изделие до износа
Очки защитные или щиток защитный лицевой	1 изделие до износа
Бахилы	На 1 операцию
Фармаколог	
Фартук многослойный, с внутренним противоожидкостным слоем	2 изделия на 1 год
При работе с химическими веществами и цитостатиками дополнительно:	
Фартук с нагрудником на хлопчатобумажной основе с кислотощелочестойкой пропиткой	4 изделия на 1 год
Туфли цельнорезининовые	1 пара на 2 года
Перчатки резиновые с длинной манжетой	24 пары на 1 год
Перчатки трикотажные	1 пара на 1 смену
Нарукавники из кислотощелочестойкого материала	12 пар на 1 год
Респиратор	1 изделие до износа
Очки защитные	1 изделие до износа
Рентгенлаборант	
При проявлении рентгеновских пленок дополнительно:	
Фартук рентгенозащитный с нагрудником	1 изделие на 2 года

Головной убор рентгенозащитный	1 изделие на 2 года
Перчатки рентгенозащитные	1 пара на 2 года
Воротник рентгенозащитный	1 изделие на 2 года
Очки рентгенозащитные	1 изделие до износа
Туфли или тапочки кожаные	1 пара на 2 года
Фартук влагонепроницаемый с нагрудником	2 изделия на 1 год
При обслуживании инфекционных больных дополнительно:	
Респиратор	1 изделие до износа
Дезинфектор	
Комбинезон или халат на хлопчатобумажной основе с антибактериальной и антистатической пропиткой	4 изделия на 1 год
Головной убор с антибактериальной и антистатической пропиткой	4 изделия на 1 год
Перчатки резиновые с длинной манжетой	1 пара на смену
Фартук влагонепроницаемый с нагрудником	4 изделия на 1 год
Нарукавники из влагонепроницаемого материала	1 пара на смену
Носки на хлопчатобумажной основе	8 пар на 1 год
Респиратор	1 изделие до износа
Противогаз	1 изделие до износа
Провизор	
Халат или костюм с антибактериальной и антистатической пропиткой	3 комплекта на 1 год
Головной убор с антибактериальной и антистатической пропиткой	3 изделия на 1 год
При работе с химическими ядовитыми веществами и цитостатиками дополнительно:	
Фартук кислотощелочестойкий с нагрудником	2 изделия на 1 год
Туфли цельнорезининовые	1 пара на 2 года
Перчатки лабораторные с кислотощелочестойкими свойствами	1 пара на 1 смену
Перчатки трикотажные	1 пара на 1 смену
Нарукавники из кислотощелочестойкого материала	1 пара на 1 смену

Респиратор	1 изделие до износа
Очки защитные	1 изделие до износа
При работе на аптечном складе дополнительно:	
Ботинки (или сапоги) из натуральной кожи. Подошва с маслородоотталкивающими свойствами, противоскользящим и износостойким протектором, с ударопрочным металлическим подноском	1 пара на 2 года
Куртка или жилет на утепляющей прокладке	1 изделие на 1 год
укавицы или перчатки комбинированные	24 пары на 1 год
Сестра - хозяйка	
Костюм с антибактериальной и антистатической пропиткой	4 комплекта на 1 год
Фартук влагонепроницаемый с нагрудником	2 изделия до износа
Перчатки резиновые с длинной манжетой	1 пара на 1 смену
При работе с грязным бельем и другим мягким инвентарем дополнительно:	
Респиратор	1 изделие до износа
Оператор стиральных машин, отжимщик белья на центрифугах	
Халат или костюм на хлопчатобумажной основе с антибактериальной и антистатической пропиткой	2 изделия на 1 год
Фартук влагонепроницаемый с нагрудником	2 изделия на 1 год
Головной убор на хлопчатобумажной основе	2 изделия на 1 год
Лифтер	
Халат или костюм с антибактериальной и антистатической пропиткой	2 изделия на 1 год
Головной убор с антибактериальной и антистатической пропиткой	2 изделия на 1 год
При работе в инфекционном или противотуберкулезном отделении дополнительно:	
Респиратор	1 изделие до износа
Кладовщик	
Халат или костюм с антибактериальной и антистатической пропиткой	2 изделия на 1 год
Головной убор с антибактериальной и антистатической пропиткой	2 изделия на 1 год

Перчатки трикотажные	12 пар на 1 год
Слесарь-ремонтник	
Костюм (куртка и брюки или полукомбинезон) на хлопчатобумажной основе	
Головной убор на хлопчатобумажной основе	2 комплекта на 1 год
Ботинки (или сапоги) из натуральной кожи. Подошва с маслородоотталкивающими свойствами, противоскользящим и износостойким протектором, с ударопрочным металлическим подноском	2 изделия на 1 год
Перчатки комбинированные	1 пара на 2 года
Очки защитные	1 изделие до износа
Каска защитная	1 изделие до износа
При ремонте, перекачке и подогреве сероводородной, радоновой и других минеральных вод и подаче их в ванны и душевые, а также при обслуживании штольни дополнительно:	
Перчатки резиновые с длинной манжетой	24 пары на 1 год
Противогаз	1 изделие до износа
При выполнении наружных работ:	
Плащ ветрозащитный, водонепроницаемый с капюшоном	1 изделие на 1 год
Сапоги резиновые с противоскользящим протектором	1 пара на 2 года
В холодный период года:	
Костюм (куртка и полукомбинезон/или брюки) на хлопчатобумажной основе для защиты от пониженных температур. Подкладка отстегивающаяся на натуральном (или искусственном) меху.	1 комплект на 2 года
Ботинки (или сапоги) утепленные из натуральной кожи. Подошва с маслородоотталкивающими свойствами, противоскользящим и износостойким протектором, с ударопрочным металлическим подноском	1 пара на 2 года
Головной убор утепленный	1 изделие до износа
Перчатки утепленные, от пониженных температур. Утеплитель натуральный (или искусственный) мех (или сочетание синтетических материалов).	2 пары на 1 год
Слесарь - сантехник	
Костюм на хлопчатобумажной основе	2 комплекта на 1 год

Головной убор на хлопчатобумажной основе	2 изделия на 1 год
Ботинки (или сапоги) из натуральной кожи. Подошва с маслородоотталкивающими свойствами, противоскользящим и износостойким протектором, с ударопрочным металлическим подноском	1 пара на 2 года
Перчатки комбинированные	24 пары на 1 год
Очки защитные	1 изделие до износа
Каска защитная	1 изделие до износа
При выполнении наружных работ:	
Плащ ветрозащитный, водонепроницаемый с капюшоном	1 изделие на 1 год
Сапоги резиновые с противоскользящим протектором	1 пара на 2 года
В холодный период года:	
Костюм (куртка и полукомбинезон/или брюки) хлопчатобумажной основе для защиты от пониженных температур. Подкладка отстегивающаяся на натуральном (или искусственном) меху.	1 комплект на 2 года
Ботинки (или сапоги) утепленные из натуральной кожи. Подошва с маслородоотталкивающими свойствами, противоскользящим и износостойким протектором, с ударопрочным металлическим подноском	1 пара на 2 года
Перчатки утепленные, от пониженных температур. Утеплитель натуральный (или искусственный) мех (или сочетание синтетических материалов).	2 пары на 1 год
Головной убор утепленный	1 изделие на 1 год
Уборщик территорий	
Костюм на хлопчатобумажной основе	2 комплекта на 1 год
Головной убор на хлопчатобумажной основе	1 изделие на 1 год
Ботинки (или сапоги) утепленные из натуральной кожи. Подошва с маслородоотталкивающими свойствами, противоскользящим и износостойким протектором, с ударопрочным металлическим подноском	1 пара на 2 года
Рукавицы или перчатки комбинированные	24 пары на 1 год
При выполнении наружных работ:	
Плащ ветрозащитный, водонепроницаемый с капюшоном	1 изделие на 1 год
Сапоги резиновые с противоскользящим протектором	1 пара на 2 года

В холодный период года:	
Костюм (куртка и полукомбинезон/или брюки) хлопчатобумажной основе для защиты от пониженных температур. Подкладка отстегивающаяся на натуральном (или искусственном) меху.	1 комплект на 2 года
Ботинки (или сапоги) утепленные из натуральной кожи. Подошва с маслородоотталкивающими свойствами, противоскользящим и износостойким протектором, с ударопрочным металлическим подноском	1 пара на 2 года
Головной убор утепленный	1 изделие на 1 год
Перчатки утепленные, от пониженных температур. Утеплитель натуральный (или искусственный) мех (или сочетание синтетических материалов).	2 пары на 1 год
Уборщик производственных и служебных помещений	
Халат или костюм антибактериальной и антистатической пропиткой	2 изделия на 1 год
Перчатки резиновые с длинной манжетой	1 пара до износа
Головной убор с антибактериальной и антистатической пропиткой	1 изделие на 1 год
Инженер программист	
Халат или костюм с антибактериальной и антистатической пропиткой	2 изделия на 1 год
При работе с источниками рентгеновского излучения дополнительно:	
Фартук рентгенозащитный с нагрудником	1 изделие на 2 года
Головной убор рентгенозащитный	1 изделие на 2 года
Обувь диэлектрическая	1 пара на 2 года
Перчатки рентгенозащитные	1 изделие на 2 года
Очки рентгенозащитные	1 изделие до износа
Воротник рентгенозащитный	1 изделие на 2 года
Инженер по контрольно-измерительным приборам и автоматике	
Костюм (куртка и полукомбинезон/или брюки) на хлопчатобумажной основе	1 комплект на 2 года
Ботинки (или сапоги) из натуральной кожи. Подошва с маслородоотталкивающими свойствами,	1 пара на 2 года

противоскользящим и износостойким протектором, с ударопрочным металлическим подноском	
Перчатки на хлопчатобумажной основе комбинированные	1 изделие на 1 применение
Респиратор	1 изделие до износа
Инженер по связи	
Костюм (куртка и полукомбинезон/или брюки) на хлопчатобумажной основе	2 комплекта на 1 год
Энергетик	
Костюм (куртка и полукомбинезон/или брюки) на хлопчатобумажной основе	1 комплект на 2 года
Перчатки на хлопчатобумажной основе прорезиненные	6 пар на 1 год
Перчатки диэлектрические	6 пар на 1 год
Сапоги резиновые	1 пара на 3 года
В холодный период года:	
Костюм (куртка и полукомбинезон/или брюки) хлопчатобумажной основе для защиты от пониженных температур. Подкладка отстегивающаяся на натуральном (или искусственном) меху.	1 комплект на 2 года
Ботинки (или сапоги) утепленные из натуральной кожи. Подошва с масловодоотталкивающими свойствами, противоскользящим и износостойким протектором, с ударопрочным металлическим подноском	1 пара на 2 года
Перчатки утепленные, от пониженных температур. Утеплитель натуральный (или искусственный) мех (или сочетание синтетических материалов)	2 пары на 1 год
Головной убор утепленный	1 изделие на 1 год
Водитель автомобиля	
Халат или костюм (куртка и полукомбинезон/или брюки) на хлопчатобумажной основе	2 комплекта на 1 год
Перчатки трикотажные	48 пар на 1 год
В холодный период года:	
Костюм (куртка и полукомбинезон/или брюки) хлопчатобумажной основе для защиты от пониженных температур. Подкладка отстегивающаяся на натуральном (или искусственном) меху.	1 комплект на 2 года
Ботинки (или сапоги) утепленные из натуральной кожи.	1 пара на 2 года

Подошва с масловодоотталкивающими свойствами, противоскользящим и износостойким протектором, с ударопрочным металлическим подноском	
Перчатки утепленные, от пониженных температур. Утеплитель натуральный (или искусственный) мех (или сочетание синтетических материалов)	2 пары на 1 год
При ремонте автомобиля дополнительно:	
Костюм с маслоотталкивающей пропиткой	2 комплекта на 1 год
Перчатки резиновые с длинной манжетой	24 пары на 1 год
Перчатки комбинированные	24 пары на 1 год
Головной убор на хлопчатобумажной основе	1 изделие до износа
Гардеробщик	
Халат на хлопчатобумажной основе	2 изделия на 1 год
Маска трехслойная медицинская	1 изделие на 1 смену
При работе в неотапливаемых помещениях дополнительно:	
Жилет на утепляющей прокладке	1 изделие на 1 год
Ботинки (или сапоги) утепленные из натуральной кожи. Подошва с масловодоотталкивающими свойствами, противоскользящим и износостойким протектором, с ударопрочным металлическим подноском	1 пара на 3 года
Подсобный рабочий	
Костюм на хлопчатобумажной основе	2 комплекта на 1 год
Головной убор на хлопчатобумажной основе	2 изделия на 1 год
Ботинки (или сапоги) из натуральной кожи. Подошва с масловодоотталкивающими свойствами, противоскользящим и износостойким протектором, с ударопрочным металлическим подноском	1 пара на 2 года
Сапоги резиновые с противоскользящим протектором	1 пара на 2 года
Рукавицы комбинированные	48 пар на 1 год
Очки защитные	1 изделие до износа
При погрузо-разгрузочных работах дополнительно:	
Каска защитная	1 изделие до износа
При выполнении наружных работ:	1 изделие на 1 год
Сапоги резиновые с противоскользящим протектором	1 пара на 2 года

В холодный период года:	
Костюм (куртка и полукомбинезон/или брюки) хлопчатобумажной основе для защиты от пониженных температур. Подкладка отстегивающаяся на натуральном (или искусственном) меху.	1 комплект на 2 года
Ботинки (или сапоги) утепленные из натуральной кожи. Подошва с маслородоотталкивающими свойствами, противоскользящим и износостойким протектором, с ударопрочным металлическим подноском	1 пара на 2 года
Головной убор утепленный	1 изделие на 1 год
Перчатки утепленные, от пониженных температур. Утеплитель натуральный (или искусственный) мех (или сочетание синтетических материалов).	2 пары на 1 год

Инженер по Б и ОТ:

Абдрасилова Г.А.

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ И РАБОТ НА КОТОРЫХ
ПРИМЕНЯТСЯ ПОЛНАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ.**

№	Отделение	Наименование должности
1	Терапия	Заведующий отделения, Старшая медсестра, Сестра-хозяйка
2	Неврология	Заведующий отделения, Старшая медсестра, Сестра-хозяйка
3	Платное отделение	Заведующий отделения, Старшая медсестра, Сестра-хозяйка
4	Реабилитация	Заведующий отделения, Старшая медсестра, Сестра-хозяйка
5	Травматология	Заведующий отделения, Старшая медсестра, Сестра-хозяйка
6	Гинекология	Заведующий отделения, Старшая медсестра, Сестра-хозяйка
7	Хирургия	Заведующий отделения, Старшая медсестра, Сестра-хозяйка
8	Реанимация	Заведующий отделения, Старшая медсестра, Сестра-хозяйка
9	НХО	Заведующий отделения, Старшая медсестра, Сестра-хозяйка
10	Опер. Блок	Заведующий отделения, Старшая медсестра, Сестра-хозяйка
11	ЧЛХ, ЛОР	Заведующий отделения, Старшая медсестра, Сестра-хозяйка, Медсестра зубного кабинета
12	Диагностическое	Заведующий отделения, Старшая медсестра,

	отделение	Сестра-хозяйка
13	Рентген	Заведующий отделения, Старшая медсестра, Санитарка материально ответственное лицо
14	КДЛ	Заведующий отделения, Старшая медсестра, Санитарка материально ответственное лицо
15	Приемный покой	Заведующий отделения, Старшая медсестра, Санитарка материально ответственное лицо
16	Травм пункт	Заведующий отделения, Старшая медсестра, Санитарка материально ответственное лицо
17	Инсультный центр	Заведующий отделения, Старшая медсестра, Сестра-хозяйка
18	Прозектура	Заведующий отделения, Старший лаборант
19	Прачечная	Зав. складом
20	Пищеблок	Диетсестра, повар-технолог
21	Склад	Зав. склад
22	Отдел статистики	Начальник отдела статистики, мед статистик
23	Бухгалтерия	Зам. главного бухгалтера Бухгалтер по спец. счету, Кассир по спец-счету
24	Административный корпус	Санитарки-уборщицы
25	ЦСО	Дезинфектор, Старшая медсестра ЦСО
26	АУ и ОП	Техник по реанимации
		Медсестра по выписке больничных листов
		Медсестра резус – лаборатории
		Медсестра кабинета ЗОЖ
		Главная медсестра
		Провизор
27	общий отдел	Инженер программист
		Санитарка
28	Родильное отделение	Заведующий отделения, Старшая м/с Сестра - хозяйка
29	Отделение патологии	Заведующий отделения, Старшая м/с

	беременных	Сестра - хозяйка
30	Отделение совместного пребывания матери и дитя	Заведующий отделения, Старшая м/с Сестра - хозяйка
31	Урологическое отделение	Заведующий отделения, Старшая м/с Сестра - хозяйка
32	Нефрология	Заведующий отделения, Старшая м/с Сестра - хозяйка
33	Ожоговое отделение	Заведующий отделения, Старшая м/с Сестра – хозяйка
34	Сестринское отделение	Заведующий отделения, Старшая м/с Сестра – хозяйка
35	Пульмонология	Заведующий отделения, Старшая м/с Сестра – хозяйка
36	АХЧ	Плотник, Инженер, Метролог, Слесарь –сантехник, Водители всех автотранспорта

**ПЕРЕЧЕНЬ
АКТОВ РАБОТОДАТЕЛЯ, ИЗДАНИЕ КОТОРЫХ
ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ
ПО СОГЛАСОВАНИЮ С ПРОФСОЮЗНЫМ КОМИТЕТОМ.**

1. правила внутреннего трудового распорядка;
2. график сменности;
3. график дежурств;
4. график дежурств на дому;
5. график отпусков;
6. перечень должностей, работа на которых предусматривает выдачу молока за счет средств работодателя;
7. расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3,6,8,13,17 пункта 1 статьи 54, а также подпунктом 2 пункта 1 статьи 59 Трудового Кодекса РК.

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПРАВОВЫХ АКТОВ И ПРОЕКТОВ АКТОВ РАБОТОДАТЕЛЯ,
ИЗДАНИЕ КОТОРЫХ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ ПО СОГЛАСОВАНИЮ С
ПРОФСОЮЗНЫМ КОМИТЕТОМ (ОБСУЖДАЕТСЯ НА
КОМИССИЯХ ПО УРЕГУЛИРОВАНИЮ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ).**

1. коллективный договор;
2. акты работодателя по сокращению численности медицинских работников, сети лечебно-профилактических организаций, особенно в сельской местности;
3. акты работодателя, влекущие изменение условий труда работников здравоохранения, включая режим, оплату и охрану труда;
4. перечень работ, порядок и место для отдыха и приема пищи на непрерывно действующих организациях (при отсутствии такого положения в коллективном договоре).

