

Қалалық жұқпалы аурулар ауруханасы

МКҚК

ҰЖЫМДЫҚ шарт

Шымкент қаласы 2019 жылы

**«Қалалық жұқпалы аурулар ауруханасы»
МКҚК**

2019-2021 жылдарға арналған

ҰЖЫМДЫҚ ШАРТЫ

1 - бөлім

Жалпы ережелер

Осы ұжымдық шарт «жұмыс беруші» - «Қалалық жұқпалы аурулар ауруханасы» МКҚК мен «қызметкерлер өкілі - «Қазақстандық денсаулық сақтау қызметкерлерінің салалық кәсіптік одағы» Қоғамдық Бірлестігінің бастауыш кәсіподағы мекеменің қызметкерлерінің еңбектерін қорғау; медициналық мекеме қызметтеріне халықтың қол жетімділігі мен тиімділігін арттыру; медицина мекемелері қызметкерлерінің әлеуметтік кепілдіктерін сақтау жұмыс орындарында еңбек етуге қолайлы жағдайларды жасау; қызметкерлердің өмір сүру деңгейін одан әрі жақсарту мақсатында, тараптардың өзара келісілген жауапкершілігі негізінде, Қазақстан Республикасының Заңдарына, Қазақстан Республикасы Үкіметінің қаулылары және жоғарғы басшы органдармен бекітілген нормативтік құқықтық актілері мен нұсқауларының талаптарына сүйене отырып түзілді.

Ұжымдық шарт Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі және «Кәсіподақтар туралы», «Қоғамдық бірлестіктер туралы» ҚР Заңдарының талаптары, Үкімет, Кәсіподақтардың республикалық бірлестігі және жұмыс берушілер бірлестіктерінің Бас келісіміне сәйкес түзілді.

1.1. Ұжымдық шарт тараптары:

Ұжымдық шарт тараптары бір жағынан бұдан әрі «Жұмыс беруші» деп аталатын - «Қалалық жұқпалы аурулар ауруханасы» МКҚК-ның бас дәрігері Нурлыбаев Аманкелды Ергешбекович және бұдан әрі «Қызметкерлер өкілі» деп аталатын - «Қазақстандық денсаулық сақтау қызметкерлерінің салалық кәсіптік одағы» Қоғамдық Бірлестігінің бастауыш кәсіподағы ұйымының төрайымы Кульжанова Калдикуль Джаппаровна болып табылады.

1.2. Ұжымдық шарттың мазмұны.

Қазақстан Республикасы Заңдарын, Үкімет Қаулыларын, Денсаулық сақтау саласының жоғарғы басшы органдарының бұйрықтарын, нұсқауларын басшылыққа ала отырып, денсаулық сақтау саласы бойынша барлық экономикалық мүмкіндіктерді толық пайдалана отырып, тараптардың өзара келісімдерімен қызметкерлерге тиісті кепілдіктер мен жеңілдіктерді анықтап, бекіту.

1.3. Ұжымдық шарттың жүзеге асырылуы.

Ұжымдық шарттың жүзеге асырылуы Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексіне сай жүргізіледі.

Ұжымдық шарт тараптары қол қойып бекітілген күннен бастап жаңа ұжымдық шарт түзілгенге дейін, немесе толықтырулар мен өзгерістер енгізілгенге дейінгі мерзімде жүзеге асырылады.

1.4. Тараптардың жалпы міндеттері.

1.4.1. Жұмыс беруші және Қызметкерлер өкілі осы ұжымдық шарттың талаптарын орындауды, тараптардың өзара келісімдерін жүзеге асыруды өз міндеттеріне алады.

1.4.2. Тараптар қызметкерлерді бұрынғы берілген кепілдіктер мен жеңілдіктерден айырмайды.

1.4.3. Тараптар осы белгіленген ұжымдық шарт талаптарын сақтай отырып, қадағалау жұмыс тобына ұжымдық шартқа толықтыру мен өзгерістер жөнінде ұсыныстар енгізу құқықтарын береді.

1.4.4. Соңғы шешім Жұмыс беруші әкімшілігі мен Қызметкерлер өкілінің келісімімен қабылданады.

Ұжымдық шарттың орындалуы жылына 2 рет кәсіподақ жиналысында тыңдалады. **Жұмыс беруші** осы ұжымдық шарт талаптарын орындалуын өз міндетіне алады, ал **Қызметкерлер өкілі** қызметкерлердің заңсыз іс-әрекеттерін ұйымдастыруға жол бермеу үшін іс-шаралар жүргізуге міндеттелінеді.

1.4.5. Тараптар белгіленген ұжымдық шарт талаптарын тиісті деңгейде орындамаған жағдайда ҚР Заңдарына сәйкес жауапкершілікке тартылады.

1.4.6. Тараптар осы ұжымдық шарт мәтіні бекітілген күннен бастап әрбір денсаулық сақтау қызметкерлеріне 1 ай ішінде таныстыруға міндеттенеді.

1.4.7. Жұмыс беруші міндеттенеді: кәсіподақ ұйымын қызметкерлердің жалғыз өкілі деп біледі және өз мүшелеріне қызметкерлердің еңбек және әлеуметтік жағдайларын қорғау, әлеуметтік, қызметтік қатынастарды үйлестіру жөніндегі өкілі ретінде сенім көрсетеді.

Мекеменің халық денсаулығын қорғау мақсатында тұрақты және үзіліссіз жұмыстар жүргізуді үйлестіру мақсатында **жұмыс беруші міндеттенеді:**

- ұйымның қаржылық жағдайының тұрақтылығын қамтамасыз етеді;
- қызметкерлердің Қазақстан Республикасы Заңдарымен бекітілген құқықтарын сақталуын қамтамасыз етеді;
- Қазақстан Республикасы Заңдарында және осы ұжымдық шартта көрсетілген барлық әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктердің жүзеге асуын қамтамасыз етеді;
- қызметкерлер өтініштерін, ұсыныстарын 15 күн ішінде шешу, өтініш иесіне ауызша немесе жазбаша түрде жауап береді;
- қызметкерлерге көлемі бірдей жұмыстарға бірдей еңбек ақы төленуін өз міндетіне алады;
- қызметкерлердің еңбек ақыларын міндетті түрде осы ұжымдық шартта көрсетілген мерзімге дейін төленуін қамтамасыз етеді;
- қызметкерлердің еңбек ақысын төлеу кезінде, зейнеткерлік, әлеуметтік қорларға қаржы аудару кезінде қарыздануға жол бермейді.
- қызметкерлерді жеке еңбек шартында көрсетілген қызметпен қамтамасыз етеді.

- еңбек қауіпсіздігін ұйымдастырады.
- қызметкерлерді жұмыс орнында міндеттерін тиісті деңгейде жүргізуге қажетті құрал жабдықтармен қамтамасыз етеді;
- қызметкерлердің кәсіптік біліктілігін көтермелеу үшін қаржы бөлінуін қамтамасыз етеді;
- қызметкерлерге міндетті түрде әлеуметтік қамсыздандыру жұмыстарын жүргізеді;
- әлеуметтік, еңбек қатынастары жөніндегі мәселелерді Жұмыс беруші керекті құжаттармен қамтамасыз ете отырып, кәсіподақ ұйымымен бірлесе отырып шешеді.

1.4.8. Қызметкерлердің әлеуметтік-еңбек құқытары мен кәсіптік мүдделерін қорғау мақсатында осы ұжымдық шарт негізінде кәсіподақ ұйымы міндеттенеді:

Қазақстан Республикасының Ата заңына, қазіргі қолданыстағы заңдарына сүйене отырып, осы ұжымдық келісім шарт талаптарына сай денсаулық сақтау саласы қызметкерлерінің – кәсіподақ мүшелерінің әлеуметтік, кәсіптік, экономикалық құқықтарын қорғау.

- қызметкерлер денсаулығын, еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғау ахуалын қадағалау, денсаулық сақтау мекемелеріндегі еңбек тәртібін, т.б. жағдайлар бойынша жұмыстар жүргізу.

- мекеме әкімшілігінің денсаулық сақтау саласы бойынша Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексіне сай, осы түзілген ұжымдық шарттың талаптарына және басқа да құқықтық нормативтік актілерге сәйкес жұмыс жүргізілуін қадағалау.

- осы ұжымдық шарт талаптарының бұзылуына жол бермеу.

- кәсіподақ мүшелерін ұжымдық шарт талаптарының орындалуы туралы мәліметтермен таныстырып отыру.

- денсаулық сақтау саласы қызметкерлерін қажетіне қарай демалыс орындарына, емдеу санаторий - курорттарға жолдама тауып беріп, жіберу туралы шешім қабылдау.

- денсаулық сақтау сала мекемелерінде спорттық, мәдени-бұқаралық іс-шараларды ұйымдастыруға қатысу.

- денсаулық сақтау мекемелеріндегі еңбек тәртібі талаптарын нығайтуға қатысу.

1.4.9. Қызметкерлердің міндеттері:

- жұмыс орнында өзіне тиісті қызметтік міндетін тиісті деңгейде орындау.
- мекемеде жұмыс тәртібінің талаптарын сақтау.
- жұмыс орнында тазалық сақтау, бөлінген құрал жабдықтарды мұқиятты қолдану, еңбек қауіпсіздігін және өрт қауіпсіздігі ережелерін бұлжытпай орындау.
- өзінің кәсіптік біліктілігін арттыру.

Еңбек қатынастары, еңбек шарты.

2.1. Еңбек қатынастары - Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі талаптарына сай ұжымдық шарт талаптары негізінде дайындалған, Жұмыс беруші мен мекеме қызметкерлері арасындағы құқықтық қызметтік міндеттері жөніндегі қарым-қатынастық іс-әрекеттер жеке еңбек шартында көрсетіледі.

2.2. Еңбек шарты 2 дана болып түзіліп, жазбаша түрде тараптар қолымен бекітіледі. Еңбек шартының бір нұсқасы қызметкерде, екіншісі жұмыс берушіде сақталады. Еңбек шарты Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексінің талаптарына сәйкес түзіледі.

2.3. Қызметкерлерді жұмысқа қабылдау Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі талаптары бойынша жүзеге асырылады.

Біліктілік деңгейі жоғары және жұмыс тәжірибесі бар, өзінің кәсіптік, біліктілік деңгейін үнемі арттырып отыратын азаматтық қызметкерлер азаматтық қызмет бойынша жоғарылатуда басым құқықты пайдаланады.

2.4. Қызметкерлер мен азаматтық қызметкерлерді жұмысқа қабылдау туралы еңбек шартының мерзімі Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексінде белгіленген, яғни белгілі бір жұмыстың орындалу уақытына; уақытша болмаған жұмыскерді алмастыру уақытына; маусымдық жұмысты орындау уақытына жасалған жағдайлардан басқа бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге жасалуы мүмкін.

Еңбек шарты белгіленбеген мерзімдерге де жасалынады. Жеке еңбек шарты қайта түзілген кезде, егер қызметкер мен жұмыс беруші арасында одан алдын 1 (бір) жылдан кем емес мерзімге жасалған жеке еңбек шарты болған жағдайда жеке еңбек шарты мерзімсіз уақытқа түзілген болып есептелінеді.

Еңбек шартының қолданылу мерзімі өткен жағдайда тараптардың ешқайсысы соңғы жұмыс күні (ауысым) ішінде еңбек қатынастарын тоқтату туралы жазбаша хабардар етпесе, онда осы еңбек шарты бұрын жасалған дәл сол мерзімге ұзартылған деп есептеледі.

Жұмыс беруші атауы, болмаса, ведомствалық иелік өзгерген, немесе мүліктік меншік иесі ауысқан кезде, немесе мекеменің қайта құрылған кездерінде қызметкерлер мен жұмыс берушілер арасындағы еңбек қатынастары өзгеріссіз жалғаса береді.

2.5. Жұмыс беруші заңды тұлға таратылған жағдайда қызметкерлерді 1 (бір) ай бұрын жазбаша түрде ескертеді.

2.6. Қызметкерлердің еңбек құқықтарын іске асуы барысында туындаған мәселелерді шешу кезінде кәсіподақ ұйымының көзқарасын өзара кеңесу арқылы ескереді.

2.7. «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген зейнеткерлік жасқа толуына екі жылдан аз қалған жұмыскерлермен еңбек шартын жұмыс беруші мен жұмыскерлер өкілдерінің тең санынан құрылған комиссиясының оң шешімінсіз Еңбек Кодексінің 52-бабы 1-тармағының 2) және 4) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша бұзуға жол берілмейді.

2.8. 50 жастан асқан тұлғалардың біліктілігін арттыру, лайықты еңбек жағдайын тудыру, жұмыс орындарын сақтап қалу шараларын қабылдау.

2.9. Жұмысқа алар кезде техникалық және кәсіптік, орта, жоғары және

жоғары білім алғаннан кейінгі ұйымдарда оқу білім беру бағдарламаларын меңгерген, алған мамандығы бойынша, бірақ оқу бітіргендеріне бір жылдан кеш емес, жұмысқа жаңа келген тұлғаларға сынақ мерзімін белгілеуге.

2.10. Еңбек Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 24) тармақшасында көзделген негіз бойынша еңбек шартын бұзуға 5 есептік айлық көрсеткіш (АЕК) мөлшерінде өтемақы төлене отырып, жұмыскер «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Қазақстан Республикасының Заңы 11-бабының 1-тармағында белгіленген зейнеткерлік жасқа толғаннан кейін, еңбек шартын бұзу күніне дейін кемінде бір ай қалғанда жұмыскерді хабардар ете отырып жол беріледі (9 тармақ 53 бап).

2.11. Жеке еңбек дауын қарау тәртібі:

1. Шағын кәсіпкерлік субъектілерін және заңды тұлғаның атқарушы органының басшыларын қоспағанда, жеке еңбек дауларын - келісу комиссиялары, ал реттелмеген мәселелер не келісу комиссиясы шешімінің орындалмауы бойынша соттар қарайды.

2. Келісу комиссиясы жұмыс беруші мен жұмыскерлер өкілдерінің бірдей санынан тепе-тең негізде ұйымдарда, оның филиалдары мен өкілдіктерінде құрылатын, тұрақты жұмыс істейтін орган болып табылады.

3. Келісу комиссиясы мүшелерінің сандық құрамы, оның жұмыс істеу тәртібі, келісу комиссиясы шешімінің мазмұны мен оны қабылдау тәртібі, келісу комиссиясы өкілеттігінің мерзімі, делдалды тарту туралы мәселе жұмыс беруші мен жұмыскерлер өкілдерінің арасындағы жазбаша келісімде не ұжымдық шартта белгіленеді.

3-бөлім Жұмыс уақыты

3.1. Денсаулық сақтау мекемелеріндегі мекемеішілік еңбек тәртібі Ережелерін Жұмыс беруші және Қызметкерлер өкілі бірлесе отырып бекітеді.

3.2. Мекемеішілік жұмыс тәртібі Ережелері (жұмыс уақыты, ұзақтығы, ауысымдық жұмыс уақыты, жұмыс уақытының басталуы мен аяқталу мерзімдері, жұмыс уақытындағы үзілістер, ауысымдық кестелер, тамақтану мен тынығу уақыттары, т.б.) Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексінің, осы ұжымдық шарт талаптарына сай мекеме басшылары мен кәсіподақ комитеті келісімдерімен түзіледі.

- Бір аптада жұмыс уақытының ұзақтығы 40 сағаттан аспайды.

- Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлер үшін өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың Тізбесіне сәйкес аптасына 36 сағаттан аспайтын жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы белгіленеді. (қосымша №1)

3.3. Үзіліссіз апталық жұмыс мерзімі белгіленген жағдайда жұмыстың айлық мерзімі әрбір кезекшілік (ауысымдық) мерзімдерге бөлініп, кесте жасалынады.

3.4. Жұмыс уақытының жиынтық есебі кезінде жұмыс істеу тәртібі, жұмыс уақытының жиынтық есебі белгіленетін жұмыскерлердің санаттары ұжымдық

шартта немесе жұмыс берушінің актісінде айқындалады.

3.5. Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексінің талаптарына сәйкес мекемеішілік еңбек тәртібі Ережесінде төмендегілер белгіленеді:

- жұмыс уақытының ұзақтығы.

- қалыпты жұмыс уақыты.

- Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексіне сәйкес қызметкерлердің денсаулығына зиянды (аса зиянды), қауіпті (аса қауіпті) және ауыр жұмыс орындарында; I-ші, II-ші мүгедектік топтарында есепте тұратын қызметкерлерге қысқартылған жұмыс уақыттары.

- Әкімшілік, әкімшілік – шаруашылық қызметкерлердің жұмыс уақыты ішіндегі демалыс уақыттары сағат 13.00-14.00-дейін түскі демалыс тамақтану мезгілі.

- Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексіне сәйкес апталық 5 (бес) күндік (екі күн: сенбі, жексенбі демалыс күндері) жұмыс кестесі бекітіледі. Мекеменің жұмыс кестелері әкімшілік тарапынан дайындалып, кәсіподақ ұйымымен келісе отырып бекітіледі:

- Мекемелерде 1 (бір) күндік (ауысымдық) жұмыс уақыты.

- Мекемелерде жұмыс уақытының басталуы мен аяқталу мерзімдері.

- Түнгі жұмыс уақытының ұзақтығы, оның басталуы мен аяқталу мерзімдері.

- Жұмыс уақытындағы үзілістерді.

- Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексіне сәйкес ауысымдық кестесі.

- Айқындалған құжаттар негізінде қызметкерлердің нақты жұмыс істеген жұмыс уақытын есепке алу.

- Күнделікті және ауысымдық жұмыс уақыты кезінде қызметкерлерге түскі тамақтану мен демалу үшін үзіліс уақыты.

3.6. Жұмыс беруші ауысым кестелерін осы кестелер қолданысқа енгізілгенге дейін кемінде он күнтізбелік күн бұрын жұмыскерлердің назарына жеткізеді.

3.7. Үстеме жұмысқа мынадай жұмыскерлер:

- 1) жұмыс берушіге жүктілігі туралы анықтаманы ұсынған жүкті әйелдер;

- 2) мүгедектер жіберілмейді.

3.8. Тәуліктің сағат 22.00-ден сағат 06.00-дейінгі уақыт түнгі жұмыс уақыттары деп саналады.

3.9. Мекемеішілік жұмыс тәртібі Ережесінде бекітілген жұмыс уақытынан тыс атқарылатын жұмыстар үстемелік жұмыстар болып табылады.

Үстеме жұмыстарға тартуға жұмыскердің жазбаша келісімімен ғана жол беріледі.

Үстеме жұмыстарға тарту Жұмыскердің келісімінсіз мынадай жағдайларда жүзеге асырылады:

- 1) елдің қорғанысы үшін, сондай-ақ төтенше жағдайларды, дүлей зілзаланы немесе өндірістік аварияны болдырмау не олардың зардаптарын дереу жою үшін қажетті жұмыстарды жүргізу кезінде;

- 2) сумен, газбен, жылумен, энергиямен жабдықтаудың және тіршілікті қамтамасыз етудің басқа да жүйелерінің қалыпты жұмыс істеуін бұзатын өзге де мән-жайларды жою үшін;

- 3) егер жұмыста үзіліс жасауға болмаса, ауыстыратын жұмыскер келмей қалғанда, басқа жұмыскермен ауыстыру шараларын дереу қолдана отырып, жұмысты жалғастыру үшін;

- 4) денсаулықтан айырылу немесе өлім қаупі төнген азаматтарға шұғыл және

кезек күттірмейтін жәрдем көрсету үшін үстеме жұмыстарға жол беріледі. 3.10. Үстеме жұмыстар әрбір жұмыскер үшін тәулік ішінде – екі сағаттан, ал ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда бір сағаттан аспауға тиіс.

Аса қатерлі және аса зиянды әсерлері бар жұмыс орындарында үстемелік жұмыс атқаруға тиым салынады.

Өндірістің (мекеменің) қалыпты жұмысының үзіліссіз болуын қамтамасыз ету үшін үстемелік жұмысты үнемі қолдануға (ауысымдық жұмыс мерзімін ұзартуға) тиым салынады.

4-бөлім

Тынығу уақыты

4.1. Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексінің 92 бабына сәйкес жұмыс уақытының басталуы, аяқталуы және тынығу үзілістері мекемеішілік еңбек тәртібі Ережесіне сәйкес кәсіподақ ұйымымен келісе отырып бекітіледі (тамақтану, демалыс уақыттары, арнаулы үзілістер, демалыс күндері, мереке күндері, т.б.).

4.2. Апталық бес күндік жұмыс мерзімінде қызметкерлерге 2 (екі) демалыс (сенбі, жексенбі) беріледі.

Қызметкердің келісімімен үзіліссіз жұмыс жасайтын бөлімдерде жұмыс жасайтын қызметкерлер арнайы кесте бойынша істейді және демалады.

4.3. Еңбек кодексінде көзделген мынадай жағдайларды қоспағанда:

1) төтенше жағдайлардың, дүлей зілзаланың немесе өндірістік аварияның алдын алу не олардың зардаптарын дереу жою үшін;

2) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалардың, мүліктің жойылуының немесе бүлінуінің алдын алу және оларды тергеп-тексеру үшін;

3) тұтастай ұйымның немесе оның жекелеген бөлімшелерінің одан әрі қалыпты жұмыс істеуі жедел орындалуына байланысты болатын шұғыл, күтпеген жұмыстарды орындау үшін демалыс және мереке күндеріндегі жұмысқа жұмыскерлердің жазбаша келісімімен немесе оның өтініші бойынша жұмыс берушінің актісі негізінде жол беріледі.

4.4. Бір жарым жасқа дейінгі балалары бар әйелдерге, бір жарым жасқа дейінгі балаларды анасыз тәрбиелеп отырған әкелерге (бала асырап алушыларға) баланы (балаларды) тамақтандыру үшін жұмыстың әрбір үш сағатынан сиретпей ұзақтығы мынадай:

1) бір баласы барларға – әрбір үзіліс кемінде отыз минут;

2) екі немесе одан көп баласы барларға – әрбір үзіліс кемінде бір сағат болатын қосымша үзілістер беріледі.

4.5. Жылдың суық немесе ыстық мезгілінде ашық ауада, жылытылмайтын жабық үй-жайларда жұмыс істейтін, сондай-ақ тиеу-түсіру жұмыстарында істейтін жұмыскерлерге жылыну не салқындау және тынығу үшін жұмыс уақытына қосылатын арнайы үзілістер беріледі. Жұмыс беруші жұмыскерлердің жылынуына, салқындауына және тынығуына арналған үй-жайлардың жабдықталуын қамтамасыз етуге міндетті.

4.6. Азаматтық тізімге кіретін қызметкерлерге ұзақтығы күнтізбелік 30 күнге 6 күн қосымша, ал зиянды жұмыс істейтіндер үшін 18 күнге дейін, азаматтық тізімге кірмейтін қызметкерлерге 24 күнтізбелік күнге қосымша 6 немесе 12 күнтізбелік күн болатын жыл сайынғы ақы төленетін негізгі еңбек

демалысы беріледі(қосымша тіркеледі).

4.6.1. Мемлекеттік бюджет есебінен ұсталатын азаматтық қызметшілерге лауазымдық айлықақы мөлшерінде сауықтыруға арналған жәрдемақы төлене отырып, ұзақтығы күнтізбелік отыз күннен кем болмайтын жыл сайынғы ақы төленетін негізгі еңбек демалысы беріледі(қосымша тіркеледі).

Азаматтық қызметшілерге жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын берген кезде сауықтыруға арналған жәрдемақы күнтізбелік жылда бір рет төленеді.

Қызметкерлердің еңбек демалыстары кестелері кәсіподақ ұйымымен келісіледі. Қызметкерлердің жыл сайынғы еңбек демалысының уақыты өндірістік қажеттілікке байланысты өзгертін болса, онда жұмыс беруші қызметкерлердің кезекті еңбек демалысының басталуынан кемінде 2 (екі) апта бұрын ескертеді.

Қызметкерлердің ақылы еңбек демалысының өндірістік қажеттіліктерге байланысты үзуі тек қана оның келісімімен (жазбаша) жүзеге асырылады, ол жағдайда пайдаланбаған демалыс күндеріне өтемақы төленеді, немесе кейінгі уақытқа ауыстырылады (екі жақтама келісіммен).

Кезекті ақылы еңбек демалысы қызметкерлердің денсаулығына байланысты (еңбекке уақытша жарамсыздық қағазы бойынша) үзілген болса, кезекті ақылы еңбек демалыс мерзімі еңбекке уақытша жарамсыздық қағазында көрсетілген күндер санына ұзартылады.

4.7. Жыл сайынғы еңбек демалысына ақы төлеу – ол басталғанға дейінгі үш жұмыс күнінен кешіктірілмей, ал еңбек демалысы демалыстар кестесінен тыс берілген жағдайда, ол берілген күннен бастап үш жұмыс күнінен кешіктірілмей жүргізіледі.

4.8. Жылсайынғы қосымша ақылы еңбек демалысы:

Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлерге Өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесіне сәйкес ұзақтығы кемінде күнтізбелік алты күн болатын жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалыстары беріледі (Тізім ҚР денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 28.12.2015ж. №1053 бұйрығымен бекітілген).

Ауыр, зиянды және (немесе) қауіпті жағдайлардағы еңбегі өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелерімен расталған жұмыскерлерге жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалыстары беріледі.

Жұмыс беруші өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша, сондай-ақ аттестаттауға жатпайтын жұмыс орындары бойынша аттестаттауды өткізбеген жағдайда, жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалыстары Өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесіне сәйкес толық көлемде беріледі;

4.9. Жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалыстары беріледі:

- I және II топтардағы мүгедектерге ұзақтығы кемінде күнтізбелік алты күн болатын жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалыстары.

- жұмыскерлерге үздіксіз ұзақ жұмысы, маңызды, күрделі, жедел жұмыстарды, сондай-ақ өзге де сипаттағы жұмыстарды орындағаны үшін көтермелеу сипатындағы жыл сайынғы ақы төленетін қосымша демалыстар белгіленуі мүмкін.

4.10. Жұмыс беруші:

1) неке тіркелгенде;

2) бала туылғанда;

3) жақын туыстары қайтыс болғанда жұмыскердің хабарламасы негізінде күнтізбелік бес күнге дейін жалақы сақталмайтын демалыс беруге міндетті. ,

4.11. Білім беру ұйымдарында оқып жүрген жұмыскерлерге сынақтар мен емтихандарға дайындалу және оларды тапсыру, зертханалық жұмыстарды орындау, дипломдық жұмысты (жобаны) дайындау және қорғау, әскери оқытылған резервті даярлау бағдарламаларынан өту үшін оқу демалыстары беріледі.

Оқу демалысына ақы төлеу келісімдерде, ұжымдық, еңбек шарттарында, оқу шартында айқындалады.

5-бөлім

Еңбекке ақы төлеу

5. Жұмыс беруші міндеттенеді:

5.1. Жұмыс беруші еңбек нормаларын жаңадан өткізу, қолданыстағы еңбек нормаларын ауыстыру және қайта құру жұмыстарын қызметкерлер өкілдерімен келісе отырып жүзеге асырады.

5.2. Қызметкерлердің еңбек ақыларының есептелуі ҚР Үкіметінің 31.12.2015ж. «Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» №1193 Қаулысына сай жүзеге асырылады.

5.3. Қызметкердің еңбегіне уақыт бойынша, кесімді немесе өзгеде еңбекке ақы төлеу жүйелері бойынша ақы төленеді, тарифтік жүйе бойынша еңбек ақы төленеді.

5.4. Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеу еңбек жағдайлары қалыпты жұмыстарда істейтін жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеумен салыстырғанда жоғарылатылған мөлшерде, жоғарылатылған лауазымдық айлықақылар (мөлшерлемелер) немесе еңбек жағдайларын салалық келісімде айқындалатын зияндылық пен қауіптілік дәрежесі бойынша сыныптайтын салалық коэффициенттерді ескере отырып, ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің актісінде мөлшері айқындалатын қосымша ақылар белгілеу арқылы белгіленеді.

5.5. Өндірістік қажеттіліктерге байланысты қызметкерлерді жеке еңбек шартында көрсетілмеген басқа жұмыстарға ауыстырған кезде осы жұмыстың жағдайлары ескеріле отырып, бұрынғы негізгі жұмыс орындағы еңбек ақысынан кем емес еңбек ақы төленеді.

5.6. Мекемеде өндірістік жұмыстар уақытша тоқтаған кезде қызметкерлерді басқа жұмыстарға ауыстыру кезінде қазіргі атқарып отырған жұмыс көлеміне орай түнгі, қауіпті және зиянды әсерлері ескеріле отырып еңбек ақы төленеді.

5.7. Қызметкерлерге еңбек ақысын бекіту ҚР Үкіметінің Қаулыларына (31.12.2015 жылғы №1193 Қаулысы) және актілеріне сүйене отырып, кәсіподақ ұйымының қатысуымен жүзеге асырылады.

5.8. Қызметкерлердің еңбек ақылары жұмыс істеген айдан кейінгі айдың бірінші онкүндігінен кешіктірмей Қазақстан Республикасының ұлттық валютасындағы ақшалай нысанда төленеді.

5.9. Еңбек ақы төлеу күні мереке немесе демалыс күндеріне сай келсе,

ондай жағдайда еңбек ақы осы күндердің алдында төленеді.

5.10. Қызметкерлерге ай сайын есептік қағаздар беріледі, онда еңбек ақы көлемі, құрамы және зейнеткерлік қоры, салық төлеу, т.б. төленген шығындары көрсетіледі.

5.11. Қызметкерлердің тарифтік еңбек ақы көлемін көтеру кезінде мемлекеттік шешімдері талаптары негізге алынады.

5.12. Қалыпты жұмыс орындарында, және де ауыр, қауіпті (аса қауіпті) және зиянды (аса зиянды) әсерлері бар жұмыс орындарында, және де үстемелік жұмыс кезіндегі жұмыс мерзімдерінің ұзақтығын нақты белгілеу жүзеге асырылады.

5.13. Еңбекке уақыт бойынша ақы төлеу кезінде үстеме уақыттағы жұмысқа еңбек немесе ұжымдық шарттардың және (немесе) жұмыс беруші актісінің талаптарына сәйкес жоғарылатылған мөлшерде, бірақ жұмыскердің күндік (сағаттық) тарифтік мөлшерлемесі негізге алына отырып, бір жарым еседен төмен болмайтын мөлшерде ақы төленеді. Еңбекке кесімді ақы төлеу кезінде үстеме уақыттағы жұмысқа қосымша ақы төлеу жұмыскердің белгіленген күндік (сағаттық) мөлшерлемесінің елу пайызынан төмен болмайтын мөлшерде жүргізіледі.

5.14. Тараптардың келісімі бойынша үстеме жұмысқа үстеме жұмыстың бір сағаты үшін тынығуға кемінде бір сағат беру есебімен тынығу сағаттарын ұсынуға жол беріледі.

5.15. Мереке және демалыс күндеріндегі жұмысқа ақы төлеу еңбек немесе ұжымдық шарттардың және (немесе) жұмыс беруші актісінің талаптарына сәйкес жоғарылатылған мөлшерде, бірақ жұмыскердің күндік (сағаттық) мөлшерлемесі негізге алына отырып, бір жарым еседен төмен болмайтын мөлшерде жүргізіледі.

5.16. Түнгі уақыттағы жұмыстың әрбір сағатына еңбек немесе ұжымдық шарттардың және (немесе) жұмыс беруші актісінің талаптарына сәйкес жоғарылатылған мөлшерде, бірақ жұмыскердің күндік (сағаттық) мөлшерлемесі негізге алына отырып, бір жарым еседен төмен болмайтын мөлшерде ақы төленеді.

5.17. Қызметкерлерге өзінің жеке еңбек шартында көрсетілген негізгі міндеттерінен өзге басқа қосымша жұмыс атқарғаны үшін, немесе өз жұмысынан үзіліссіз, уақытша жұмыста жоқ қызметкердің міндеттерін қосымша атқарғаны үшін қосымша еңбек ақы төленеді.

Лауазымдарды қоса атқарғаны, қызмет көрсету аймағының кеңейгені немесе уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін атқарғаны (алмастырғаны) үшін берілетін қосымша ақының мөлшерлерін жұмыс беруші орындалатын жұмыс көлемін негізге ала отырып, жұмыскермен келісім бойынша белгілейді.

5.18. Еңбек ақы қоры мүмкіндігіне орай қызметкерлерге кәсіподақ ұйымдарымен келісе отырып сыйақы, көтермелеу еңбек ақылары төленеді.

5.19. Уәкілетті мемлекеттік орталық орган белгілеген тәртіппен көрсетілген медициналық көмектің көлемі мен сапасына байланысты медициналық қызметкерлердің еңбек ақысына көтермелеу үстеме ақы белгіленуін қамтамасыз етуді қарастыру.

5.20. Денсаулық сақтау ұйымдарының медициналық емес қызметкерлерінің лауазымдық жалақысына көтермелейтін қосымша төлем белгіленуін қамтамасыз етуді қарастыру, несиегерлік қарызы болмаған жағдайда, тиісті денсаулық сақтау ұйымын ұстауға көзделген қаражат есебінен көтермелеу және материалдық көмек көрсету.

5.21. Кәсіподақ ұйымын төмендегі жұмыстарға қатыстыру:

- қызметкерлердің еңбек көлемдерін белгілеу, немесе қайта қарауға.
- мекеменің қызметкерлерінің еңбек ақылары деңгейлерін және осы мекемелердің өндірістік - қаржыландыру жұмыстарын талдауға.

5.22. Денсаулық сақтау ұйымдарының дәрігерлері мен орта медицина қызметкерлері үшін ұйымның түріне және оның орналасқан орнына қарамастан жұмыс уақытының нормасы шегінде күндізгі де, түнгі де уақытта атқарылатын үйдегі кезекшілікке жұмсалған уақыты Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрінің 2010 жылғы 18 тамыздағы «Денсаулық сақтау ұйымдарының мемлекеттік қызметшілері болып табылмайтын қызметкерлерінің мамандығы бойынша жұмыс өтілін есептеу ережесін және Денсаулық сақтау ұйымдарының медицина қызметкерлерінің кезекшілігін ұйымдастыру және еңбекақы төлеу ережесін бекіту туралы» N 652 Бұйрығы талаптарына сай төленеді.

5.23. Жұмыс берушінің кінәсінен бос тұрып қалу уақытына ақы төлеу жұмыскердің орташа жалақысының кемінде елу пайызы мөлшерінде төленеді.

6-бөлім

Денсаулық және еңбекті қорғау

6. Жұмыс беруші міндеттенеді:

6.1. Жұмыс орындарындағы еңбек қауіпсіздігі жағдайларын мемлекеттік стандарттарға, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі ережелер талаптарына сәйкес болуын қамтамасыз ету.

6.2. Қызметкерлерді санитарлық-тұрмыстық, жеке және ұжымдық қорғану құралдарымен, арнаулы киіммен қамтамасыз ету.

Қызметкерлерге қажетті санитарлық-тұрмыстық жағдайлар жасау, еңбек жөніндегі өкілетті мемлекеттік орган белгілеген нормаларға сәйкес (санитарлық-эпидемиологиялық-ветеринариялық Ереже және нормалар талаптарына сай) мекемелерде профилактикалық дезинфекциялық, дератизациялық жұмыстар жүргізу, қызметкерлерді жуу және залалсыздандыру құралдарымен, сүтпен жабдықтау.

6.3. Жұмыс беруші өз қаражаты есебінен еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарды атқаратын қызметкерлерді ауысым алдындағы, ауысымнан кейінгі медициналық куәландырудан өткізуге міндетті.

6.4. Өз қаражаты есебінен қызметкерлерді еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқыту, нұсқама беру және білімдерін тексеру. өндіріс. x процесс пен жұмыстарды қауіпсіз жүргізу жөнінде нұсқаулар беру.

6.5. Қызметкерлерге және кәсіподақ ұйымы жұмыс орнының сипаты мен ұйымның аумағы, еңбек жағдайларының жай күйі, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы, өмірі мен денсаулығына төнетін қатер түрімен, сондай-ақ зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерінен қорғану жөніндегі шаралар туралы дәйекті ақпарат беру.

6.6. Профилактика жүргізу, өндірістік жабдықтар мен технологиялық процестерді неғұрлым қауіпсіз түрлерімен ауыстыру арқылы жұмыс орындарында және технологиялық процестерде кез келген тәуекелдерді болғызбау жөніндегі шараларды қабылдауға.

6.7. Өндірісте тіркелген кәсіби аурулар мен кездейсоқ жағдайларды тіркеу, есепке алу және талдау жасау.

6.8. Өндірісте тіркелген кездейсоқ жағдайларды тексеру комиссиясы құрамына кәсіподақ комитеті мүшесінің қатысуын қамтамасыз ету.

6.9. Қызметкер еңбек міндеттерін және қоғамдық жұмыстарды атқару кезінде өмірі мен денсаулығын зиян келтіргені үшін азаматтық-құқықтық жауапкершілігін сақтандыру.

6.10. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларды қаржыландыру.

Жұмыскерлер бұл мақсаттарға арналған шығыстарды көтермейді.

6.11. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша және (немесе) жұмыскерлердің не олардың өкілдерінің бастамасы бойынша еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес құрылады. Оның құрамына техникалық еңбек инспекторларын қоса алғанда, жұмыс берушінің өкілдері, жұмыскерлердің өкілдері тепе-теңдік негізде кіреді.

6.12. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарға сәйкес келмеуіне байланысты ұйымның жұмысы тоқтатыла тұрған уақытта қызметкерлердің орташа жалақысын сақтау.

6.13. Қызметкердің өмірі мен денсаулығына келтірілген зиянды ҚР заңнамасына сәйкес өтеу.

6.14. Қызметкерлерді жұмыс орындарында қолайлы еңбек жағдайларын жасағаны, қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау жөніндегі өнертапқыштық ұсыныстары үшін ынталандыру.

6.15. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарды бұзатын қызметкерлерді ҚР Еңбек кодексінде белгіленген тәртіппен жұмыстан шеттеуге және тәртіптік жауапкершілікке тарту.

6.16. Қызметкер еңбек міндеттерін атқаруына байланысты, сондай - ақ қоғамдық жұмыс кезінде оның өміріне және (немесе) денсаулығына зиян келтірілген жағдайда келтірілген шығынды жұмыс берушінің Қазақстан Республикасы азаматтық заңнамасында қарастырылған көлемде өтеуіне.

6.17. Еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның және еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органның лауазымды адамдарын, жұмыскерлердің өкілдерін, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларды ұйымдардағы еңбек қауіпсіздігінің, жағдайларының және еңбекті қорғаудың жай-күйіне және Қазақстан Республикасы заңнамасының сақталуына тексерулер жүргізу үшін, сондай-ақ еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды және кәсіптік ауруларды тергеп-тексеру үшін кедергісіз жіберуге.

6.18. Еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган бекіткен қағидаларға сәйкес өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша мерзімдік аттестаттауды жұмыскерлер өкілдерінің қатысуымен бес жылда бір реттен сиретпей өткізу.

6.19. В және С вирусты гепатиті бойынша қатер тобындағы медицина қызметкерлерін жұмыс беруші қаражаты есебінен тексерілуіне.

6.20. Зейнеткерлік жасқа толған адамдарды ауыр жұмыстарға, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарға жіберу тәртібінің төмендегі өлшемшарттары бекітілсін:

- өндірістік қажеттілік;
- денсаулық жағдайы бойынша қарсы көрсетілімдерінің болмауы;

- шешімдерді қабылдау барысында салалық кәсіподақ өкілдерінің (бастауыш кәсіподақ ұйымдарының) қатысуы.

7- бөлім

Жұмыспен қамтамасыз ету аясындағы кепілдіктер

7. Жұмыс беруші міндеттенеді:

7.1. Мекеменің төңірегіндегі структуралық өзгерістер, қайта құруға байланысты қызметкерлер санын қысқарту штаттық кестенің қысқаруы жайлы мәселелерді кәсіподақ ұйымымен бірге шешу.

7.2. Заңды тұлғаның жойылуына байланысты жұмыс орындарының және штаттық кестенің қысқаруы жайлы қызметкерді бір ай алдын ескерту.

✓ 7.3. Еңбек жағдайының өзгеруі туралы қызметкер және кәсіподақ ұйымын жазбаша түрде бір ай алдын ақпараттандыру.

7.4. Мекемені қайта құру жағдайында тараптардың мүдделерін сақтау мәселесін кәсіподақ ұйымымен бірге шешеді.

7.5. Ұжымның аты, мүлік иесі ауысқан жағдайда қызметкерлердің еңбек қатынастары сақталынады.

7.6. Егер еңбек шартының мерзімі аяқталғанда, іс жүзінде тараптардың ешқайсысы оның тоқтатылуын талап етпесе онда еңбек шарты мерзімсіз уақытқа түзілген болып есептелінеді.

7.7. Бұрын бір жылдан кем емес белгілі бір мезгілге шарт жасасқан қызметкерлермен жеке еңбек шарты қайтадан жасалған жағдайда, оның ішінде еңбек шартының мерзімі ұзартылған кезде, ол белгіленбеген мерзімге жасалған болып есептелінеді.

7.8. Кәсіподақ ұйымының уәкілін аттестаттау комиссиясының құрамына енгізу.

7.9. Қызметкерлер саны немесе штаты қысқартылған, бірлестігінің жетпеуі салдарынан қызметкер атқарып жүрген лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеген жағдайда кәсіподақтың мүшесі болып табылатын қызметкерлермен еңбек шартын бұзу, тоқтату ұжымдық шартта көзделген тәртіпшен, осы ұйымның кәсіптік одағы органының дәлелді пікірін ескере отырып жүргізіледі.(54.56)

7.10. Егер Қазақстан Республикасының Заңдарында өзгеше белгіленбесе, қызметкер біліктілігінің жеткіліксіздігі салдарынан атқарылатын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмегендіктен жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу, санаттық, комиссиялық шешіміне негізденуге тиіс, оның құрамына қызметкерлер өкілі қатысуға тиіс.

7.11. Қызметкердің уақытша еңбекке (оның ішінде жүктілігі және босануы бойынша) және демалысы кезінде еңбек шартын тоқтатуға жол берілмейді.

7.12. Алдын ала келісім шарт негізінде жұмысқа жас мамандарды қабылдау.

7.13. Кәсіподақ ұйымымен бірге қызметкерлердің жыл бойында қайта даярлау, білімділігін толықтыру жұмыстарының көлемін анықтау.

7.14. Әкімшілік қаражаты есебінен қызметкерлерді жұмыс орнында не оқу орындарында кәсіби даярлау, қайта даярлау, біліктілігін арттыруды қамтамасыз ету.

7.15. Қызметкерлерді еңбекпен қамту мәселесін шешу мақсатында

қызметкерлерді алдын ала ақпараттандыруына қоса, мекемелердегі олардың кәсібіне тура келетін жұмыстарға немесе еңбек ақысы төмен, қайта оқуды талап ететін жұмыстарды ұсыну.

Қызметкерлер өкілі міндеттенеді:

7.16. Қызметкерлерді еңбекпен қамту мәселелері бойынша әлеуметтік қорғау, жұмысқа алу және шығару, жеңілдіктер беру, төлем ақылар төлеу мәселелері бойынша заң және ұжымдық шарт талаптарының орындалуын қамтамасыз ету.

7.17. Еңбек шарты ҚР Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 3) тармақшасында көзделген негіз бойынша бұзылған кезде, егер еңбек, ұжымдық шарттарда хабардар етудің неғұрлым ұзақ мерзімі көзделмесе, жұмыс беруші он бес жұмыс күні бұрын еңбек шартын бұзу туралы жұмыскерлерді жазбаша хабардар етуге міндетті. Хабардар ету мерзімі тараптардың келісімі бойынша жұмыс істелмеген уақытқа пропорционалды түрде жалақы төлеумен ауыстырылуы мүмкін. Хабарламада жұмыс беруші еңбек шартын бұзу үшін негіз болған себептерді көрсетуге міндетті.

Мынадай:

- 1) құрылымдық бөлімшенің жабылуы;
- 2) жұмыскерді басқа жұмысқа ауыстыру мүмкіндігінің болмауы;
- 3) жұмыскерлердің өкілдерін еңбек шартын бұзу үшін негіз болған себептерді (жұмыс берушідегі экономикалық өзгерістер мен еңбек шартын бұзу қажеттілігі арасында тікелей байланыстың болуын) көрсете отырып, кемінде бір ай бұрын жазбаша хабардар ету шарттары бір мезгілде сақталған кезде осы негіз бойынша еңбек шартын бұзуға болады.

8- бөлім

Қызметкерлерді әлеуметтік кепілдіктермен қамтамасыз ету

8. Жұмыс беруші міндеттенеді:

8.1. Қызметкерлерді міндетті әлеуметтік сақтандыру.

8.2. Қызметкер еңбек міндеттерін атқару кезінде оның өмірі мен денсаулығына зиян келтіргені үшін азаматтық-құқықтық жауапкершілігін сақтандыру.

8.3. Қызметкерлердің еңбек ақыларынан ұстап қалу арқылы зейнетақы қорының жарнасын айма ай сол қорларға аудару.

8.4. Әкімшілік ұсталған зейнетақы жарналарының уақтылы аударылуына міндеттенеді.

8.5. Қызметкерлерге зейнеткерлікке шығуына қажетті еңбек өтілін, еңбек ақы туралы құжаттарды уақтылы әрі дәлелді құжат дайындау.

8.6. Жұмыскерге зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары мен кәсіптік аурудың болу мүмкіндігі туралы ескерту.

8.7. Жұмыскерлердің еңбек қызметін растайтын құжаттардың және оларды зейнетақымен қамсыздандыруға арналған ақшаны ұстап қалу мен аудару туралы мәліметтердің сақталуын және мемлекеттік архивке тапсырылуын қамтамасыз ету.

8.8. Қызметкерлердің күнделікті өміріне өндірістік және сауықтыру гимнастикасын енгізу.

8.9. Медициналық тексеруден өту, қан тапсырған донорлар, іс сапарларға

жіберілетін қызметкерлердің жұмыс орны мен орташа жалақысы сақталады.

8.10. Іс сапарға жіберілген қызметкерлерге тәуліктік төлемдер, жол шығыны, тұрғын үй шығындары төленеді.

8.11. Қызметкерлердің жұмысы жолда өтетін немесе жүріп-тұру сипаты бар не қызмет көрсету учаскелері шегіндегі қызметтік сапарлармен байланысты болатын жағдайларда, оларға тұрақты тұратын жерінен тысқары жерде болған әр күн үшін өтем ақы төлейді.

8.12. Жұмыс беруші тұлғаның таралуына немесе жұмыс орны қысқартылуына немесе штаттың кемуіне байланысты еңбек шарты бұзылған жағдайда қызметкерге 1 айлық жалақы көлемінде өтем ақы төленеді.

8.13. Еңбекке жарамсыздық құжаттар бойынша өтем ақыларды еңбек ақы төлеу күнінен кешіктірмей төлеу.

8.14. Өндірістік жарақат, кәсіби аурулардан емделген қызметкерлерді жұмысқа орналастыру.

8.15. Сала қызметкерлерінің кәсіби шеберлігі мәлімделген категорияға сәйкес оқу сағаттары нормасы шегінде біліктілік деңгейін жоғарылатуды және біліктілік санатын алу рәсімін мемлекеттік бюджет немесе жұмыс беруші есебінен кемінде бес жылда бір рет төлеуді қамтамасыз ету.

9-бөлім

Кәсіподақтың сайланбалы органдарының қызметін жүзеге асыруы

9. Жұмыс беруші міндеттенеді:

9.1. Кәсіподақ ұйымының мекеме қызметкерлерінің құқықтары мен әлеуметтік мүдделерін қорғайтын бірден бір орган деп таниды.

9.2. Қоғамдық бірлестіктің қызметкерлер мен жұмысшылардың құқықтарымен әлеуметтік мүдделеріне байланысты сұраныс, ұсыныстарына толық және дәйекті ақпарат береді.

9.3. Ұжымдық шарттың тараптық міндетін толық орындайды.

9.4. Кәсіподақ ұйымының мекемеде еңбек заңдылығын сақталуына қоғамдық бақылау жүргізу құқығын таниды.

9.5. Кәсіподақ ұйымының жұмыс жағдайын жасау мақсатында: бөлме, ұйымдастыру техникаларын (компьютер, ксерокс) байланыс құралын (телефон, телефакс) пайдалануға береді.

9.6. Кәсіподақ мүшелері болып табылатын, қызметкерлердің жетекшілері өтініштері негізінде кәсіподақ мүшелік жарналарын әр айлық еңбек ақыларынан ұстап қалу жолымен 100% мөлшерінде «Қазақстандық денсаулық сақтау қызметкерлерінің салалық кәсіподағы» ҚБ Шымкент қаласының филиалының есеп шотына аударады. БСН: 911141000020.

9.7. Кәсіподақ ұйымы мүшелерін, қоғамдық еңбекті қорғау инспекторларын қоғамдық жұмыстарды орындағанда, конференцияның делегаты болып сайланғанда, сайланбалы кәсіподақ жұмыстарына қатысу кездерінде негізгі жұмыстарынан босата отырып, орташа еңбек ақысын сақтайды.

9.8. Бастауыш кәсіподақ ұйымдарының төрағалары мен мүшелерін әкімшілік тарапынан жұмыстан босату және әкімшілік жазаға тарту кәсіподақ ұйымының келісімімен жүзеге асырылады.

10-бөлім

Ұжымдық шарт талаптарының орындалуын қадағалау

10. Ұжымдық шарт талаптарының орындалуын қадағалауды қызметкерлер өкілі жүргізеді, оған өзгерістермен толықтырулар енгізуді мекеме әкімшілігі мен кәсіподақ ұйымынан тепе-тең негізде құралған комиссиясы іске асырады. (қосымша №3)

«КНАА» МКҚК бас дәрігері

А.Е. Ж...

«15» 2019ж.



«КНАА» МКҚК бастауыш кәсіподақ ұйымының төрайымы

Т.А. А...

«15» 2019ж.



Оңтүстік Қазақстан облыстық еңбек инспекциясы жөніндегі басқармасында № 32 «18» 2019ж. тіркелді.

Еңбек инспекторы



Жыл сайынғы ақылы демалысқа №1 қосымша:

Қызметі	Негізгі	Қосымша	Барлығы
Стационар дәрігерлері	30	12	42
Рентгенолог дәрігер, рентген лаборанты	30	18	48
Реаниматолог дәрігер	30	18	48
Физиотерапия дәрігер	30	12	42
Дәрігер УЗИ	30	16	46
Дәрігер лаборант (КДЗ, Бактериолог)	30	12	42
Тіс дәрігері	30	12	42
Дәріхана меңгерушісі	30	12	42
Провизор	30	12	42
Медстатист	30	12	42
Анестезиология-реаниматология бөлімінің аға медбикесі, медбикесі	30	18	48
Фельдшер-лаборант	30	12	42
Мейірбике	30	12	42
Мед.техник	30	6	36
Ем-дәм дәрігері	30	12	42
Физ.каб.мейірбикесі	30	12	42
Уқалаушы мейірбике	30	12	42
Орталық залалсыздандыру мейірбикесі	30	12	42
Дезинфектор	30	6	36
Тазалықшы	24	12	36
Шаруа бике	24	12	36
Әкімшілік бөлімінің жинаушылары	24	12	36
Бағбаншы	24	6	30
Сантех.слесарьшы	30	12	42
Электрик	30	12	42
Күзетші	24	6	30
Аула сыпырушы	24	6	30
Есепшілер	30	6	36
Мамандар бөлімінің қызметкерлері	30	6	36
Зангер	30	6	36
Хатшы	30	6	36
Еңбекті қорғау және азаматтық қорғау саласындағы инженер	30	6	36
Аспазшы	30	6	36
Асхана қызметкерлері	24	6	30
Жүргізуші	30	6	36
ЭВМ операторлары	30	6	36
Қойма меңгерушісі	30	6	36
Кір жуу бөлімінің жұмысшылары	24	6	30
Сырлаушы	24	6	30

**«Қалалық жұқпалы аурулар ауруханасы» МКҚК әкімшілігі мен кәсіподақ ұйымы
арасында 2019-2021 жылдарға түзілген ұжымдық шартқа
№1 қосымша**

Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрлігі, Қазақстандық денсаулық сақтау қызметкерлерінің салалық кәсіптік одағы және Ұлттық денсаулық сақтау палатасы арасындағы 2017-2019 жылдарға арналған Салалық келісімге 20.05.2019 жылғы №1 қосымшаның негізінде ұжымдық шартқа төмендегідей қосымша енгізілсін:

5-бөлім.Еңбекке ақы төлеу

Мына мазмұндағы бөлім енгізілсін:

5.24 Денсаулық сақтау субъектілері қызметкерлерінің жалақысын жалақыларына 30%-ға көбейтуге жеткізу үшін (сыйақы және өзге ынталандыру төлемақыларын есепке алмағанда) жұмыскерлердің жеке санаттарына (барлық мамандық дәрігерлеріне, орташа медицина персоналы мен санитарларға) №1193 қаулыға сәйкес айқындалған жалақыға үстемақы белгілей отырып 2019 жылғы 1 маусымнан бастап №1193 қаулымен көзделген жалақыдан төмен емес мөлшерде жалақыларын төлеуді қамтамасыз ету бойынша шаралар қабылдансын

7-бөлім.Жұмыспен қамтамасыз ету аясындағы кепілдіктер.

Мына мазмұндағы бөлім енгізілсін:

7.15.1.Қызметкерлердің әлеуметтік және еңбек құқықтарына қатысты, актілерін шығару кезінде кәсіподақ өкілдерінің дәлелді ойын ескеруін, сонымен қатар:

- босатылған қызметкерлердің даярлықтан өтуін, қайта даярлауын, еңбекпен қамтамасыз етілуін;
- даярлықтан, қайта даярлаудан, біліктілігін жоғарылатудан өтіп жатқан, сондай-ақ жұмысын оқумен қоса атқарып жүрген қызметкерлерге жеңілдіктері мен кепілдіктерін;
- еңбек тәртібі ережесі;
- демалыс кестесі;
- ауысым кестесі;
- толық емес жұмыс уақытын енгізу режимі;
- ҚР Еңбек кодексінің 52 бабының 1 тармағының келесі тармақшаларына көзделген еңбек шартын бұзу:
 - 2) тармақша (жұмыскерлер саны немесе штаты қысқартылған);
 - 3) тармақша (жұмыс берушінің экономикалық жай-күйінің нашарлауына әкеп соққан өндіріс, орындалатын жұмыстар мен көрсетілетін қызметтер көлемі төмендеген);
 - 7) тармақша (сынақ мерзімі кезеңінде жұмыс нәтижесі теріс болған);
 - 8) тармақша (жұмыскер бір жұмыс күні (жұмыс ауысымы) ішінде дәлелді себепсіз үш және одан көп сағат бойы жұмыста болмаған);
 - 16) тармақша (тәртіптік жазасы бар жұмыскер еңбек міндеттерін дәлелді себепсіз қайталап орындамаған немесе қайталап тиісінше орындамаған).
- қызметкерлерге еңбекақы төлеу жүйесі туралы

2) Денсаулық сақтау ұйымдарындағы қызметкерлер санын негізсіз қысқартуға жол бермеуге шара қабылдауға.

3) Қызметкерлер санын немесе қызметкерлер штатын қысқарту қажеттілігі туған жағдайда Кәсіподақ өкілдерімен өзара консультациялар және қызметкерлерді әлеуметтік қорғау, жұмыспен қамту бойынша іс-шаралар әзірлеуге

«Қалалық жұқпалы аурулар ауруханасы» МКҚК-ның бас дәрігері


А.Нурлыбаев
2019ж.

«Қалалық жұқпалы аурулар ауруханасы» МКҚК-ның бастауыш кәсіподақ ұйым төрайымы


К.Кульжанова
2019ж.

Шымкент қаласының еңбек инспекциясы және көші-қон басқармасында
№ 62 /11» 06 2019ж. тіркелді.




АНЫҚТАМА
ҮШІН

**«Қалалық жұқпалы аурулар ауруханасы» МКҚК
әкімшілігі мен кәсіподақ ұйымы арасында 2019-2021 жылдарға түзілген
ұжымдық шартқа №2 қосымша**

Шымкент қаласы

«17» қаңтар 2020ж

Шымкент қаласының денсаулық сақтау басқармасы, «Қазақстандық денсаулық сақтау қызметкерлерінің салалық кәсіптік одағы» ҚБ-нің Шымкент қаласындағы филиалы және «Ұлттық денсаулық сақтау палатасы» Шымкент қаласындағы өкілдігі арасындағы 2020-2022 жылдарға арналған салалық келісімнің негізінде ұжымдық шартқа төмендегі қосымша енгізілсін:

5. Еңбекке ақы төлеу бөліміне

1) 5.24. тармағы мынадай редакцияда жазылсын:

«5.24. 2020 жылғы 1 қаңтардан бастап №1193 қаулыда көзделген жалақыға (сыйақыларды және өзге де ынталандыру төлемдерін ескермегенде) коэффициенттерді белгілей отырып, тегін медициналық көмектің кепілдік берілген көлемі шеңберінде және міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру жүйесінде қаржыландырылатын денсаулық сақтау субъектілерінің мынадай қызметкерлеріне:

- біліктілігі жоғары деңгейдегі мамандарға (бөлім меңгерушілерін қоса алғанда): жоғары санаттағы – 1,5; бірінші санаттағы – 1,47; екінші санаттағы – 1,42; санаты жоқ – 1,38;

- біліктілігі жоғары және орта деңгейдегі мамандарға (аға мейіргерлерімен зертхана мамандарын қоса алғанда): жоғары санаттағы – 1,35; бірінші санаттағы – 1,33; екінші санаттағы – 1,3; санаты жоқ = 1,29;

- санитарларға (шаруа-бикелерін қоса алғанда) – 1,15 жалақы төлеуді қамтамасыз ету бойынша шаралар қабылдасын.

Жалақыны есептеу кезінде қызметкерлердің көрсетілген санаттарына ҚР Еңбек кодексінің 106, 109 және 110-баптарына сәйкес жоғарыда көрсетілген коэффициенттер қолданылсын.

Бұл ретте, ұжымдық шарттың №1 қосымшасында бекітілген 2019 жылғы 1 маусымнан бастап жалақы өсімін 30% пайызға жеткізу үшін белгіленген үстеме алып тасталсын».

2) Төмендегі мазмұнда тармақ енгізілсін:

«5.25. маманның біліктілігін беру және сынақ және міндетті тестілеуден өту үшін қызметкерге ақы төленетін екі күн беруге.»

«Қалалық жұқпалы аурулар
ауруханасы» МКҚК-ның
басқарушісі

А.Е.Нурлыбаев

«17» қаңтар 2020ж.



«Қалалық жұқпалы аурулар
ауруханасы» МКҚК-ның

бастауыш кәсіподақ ұйымының
төрайымы

Кульжанова К.Д.

«17» қаңтар 2020ж.



Шымкент қаласы бойынша еңбек инспекциясы және миграция
жөніндегі басқармасында № _____ тіркелді
«17» қаңтар 2020ж.



**«Қалалық жұқпалы аурулар ауруханасы» МККК әкімшілігі мен
кәсіподақ ұйымы арасында 2019-2021 жылдарға түзілген ұжымдық
шартқа №3 қосымша**

Шымкент қаласының денсаулық сақтау басқармасы, «Қазақстандық денсаулық сақтау қызметкерлерінің салалық кәсіптік одағы» ҚБ-нің Шымкент қаласындағы филиалы және «Ұлттық денсаулық сақтау палатасы» Шымкент қаласындағы өкілдігі арасындағы 2020-2022 жылдарға арналған салалық келісімге 29.01.2021ж. №1 қосымша келісімнің негізінде ұжымдық шартқа төмендегі қосымша енгізілсін:

1. Келісімге мынадай өзгерістер мен толықтырулар енгізілсін:

№5 «Еңбекке ақы төлеу» бөліміне

5.24.- тармағы мынадай редакцияда жазылсын:

«5.24. «2021-2023 жылдарға арналған республикалық бюджет туралы» 2020 жылғы 2 желтоқсандағы Қазақстан Республикасының Заңына, «2021-2023 жылдарға арналған республикалық бюджет туралы» Қазақстан Республикасының Заңын іске асыру туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2020 жылғы 10 желтоқсандағы №840 қаулысына сәйкес белгіленген ТМККК шеңберінде және МӘМС жүйесінде қаржыландырылатын денсаулық сақтау субъектілерінің қызметкерлерінің келесі санаттарына «Денсаулық сақтау саласындағы шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеудің үлгілік жүйесін бекіту туралы» Қазақстан Республикасы денсаулық сақтау министрінің 2020 жылғы 30 қарашадағы №ҚРДСМ-213/2020 бұйрығына және «Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 31 желтоқсанындағы 2015 жылғы № 1193 қаулысына (бұдан әрі - 1193 Қаулы) сәйкес белгіленген лауазымдық айлық ақыларына түзету коэффициенттерін қолдана отырып жалақы төлеуді қамтамасыз етсін:

Жоғары медициналық білімі бар біліктілігі жоғары деңгейдегі мамандарға (барлық мамандықтағы дәрігерлер, бөлімше меңгерушілері (А,В2 блогы) 2021 жылғы 1 қаңтардан бастап – 2,02; 2022 жылғы 1 қаңтардан бастап – 2,63; 2023 жылғы 1 қаңтардан бастап – 2,73;

Кәсіптік және техникалық, орта білімнен кейінгі, жоғары медициналық және фармацевтикалық білімі бар біліктілігі жоғары және орта деңгейдегі мамандарға (В3, В4 блогы) 2021 жылғы 1 қаңтардан бастап – 1,63; 2022 жылғы 1 қаңтардан бастап – 1,95; 2023 жылғы 1 қаңтардан бастап – 2,05;»;

№3 «Жұмыс уақыты» бөліміне

Мынадай мазмұндағы 3.11 тармақшамен толықтырылсын:

«3.11. жұмыс уақытын есепке алу кезінде гигиеналық душ қабылдаумен жеке қорғаныш құралдарын киюге және шешуге жұмсалған уақытты жұмыс уақытына жатқызуға.»;

2. Осы қосымшамен қозғалмаған ұжымдық шарттың қалған шарттары өзгеріссіз қалады және Тараптар олар бойынша өз міндеттемелерін растайды.
3. Осы қосымша мемлекеттік тілде 3 данада жасалды.
4. Осы қосымша ұжымдық шарттың ажырамас бөлігі болып табылады, қол қойылған күннен бастап күшіне енеді, 2021 жылғы 1 қаңтардан бастап туындаған құқықтық қатынастарға қолданылады және ұжымдық шарттың қолданылу мерзімі ішінде жарамды.

Осы қосымша келісімге қол қойғандар:

«Қалалық жұқпалы аурулар
ауруханасы» МКҚК
бас дәрігері



Б. Ережепов

«03» ақпан 2021ж.

«Қалалық жұқпалы аурулар
ауруханасы» МКҚК бастауыш
кәсіподақ ұйымының
төрайымы



К.Кульжанова

«03» ақпан 2021ж.

Шымкент қаласының мемлекеттік
еңбек инспекциясы басқармасында
№ 62/3 тіркелді
«04» ақпан 2021ж.



Молламағамбетов А.

**«Қалалық жұқпалы аурулар ауруханасы» МКҚК әкімшілігі мен
кәсіподақ ұйымы арасында 2019-2021 жылдарға түзілген ұжымдық
шартқа №3 қосымша**

Шымкент қаласының денсаулық сақтау басқармасы, «Қазақстандық денсаулық сақтау қызметкерлерінің салалық кәсіптік одағы» ҚБ-нің Шымкент қаласындағы филиалы және «Ұлттық денсаулық сақтау палатасы» Шымкент қаласындағы өкілдігі арасындағы 2020-2022 жылдарға арналған салалық келісімге 29.01.2021ж. №1 қосымша келісімнің негізінде ұжымдық шартқа төмендегі қосымша енгізілсін:

1. Келісімге мынадай өзгерістер мен толықтырулар енгізілсін:

№5 «Еңбекке ақы төлеу» бөліміне

5.24.- тармағы мынадай редакцияда жазылсын:

«5.24. «2021-2023 жылдарға арналған республикалық бюджет туралы» 2020 жылғы 2 желтоқсандағы Қазақстан Республикасының Заңына, «2021-2023 жылдарға арналған республикалық бюджет туралы» Қазақстан Республикасының Заңын іске асыру туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2020 жылғы 10 желтоқсандағы №840 қаулысына сәйкес белгіленген ТМҚКК шеңберінде және МӘМС жүйесінде қаржыландырылатын денсаулық сақтау субъектілерінің қызметкерлерінің келесі санаттарына «Денсаулық сақтау саласындағы шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеудің үлгілік жүйесін бекіту туралы» Қазақстан Республикасы денсаулық сақтау министрінің 2020 жылғы 30 қарашадағы №ҚРДСМ-213/2020 бұйрығына және «Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 31 желтоқсанындағы 2015 жылғы № 1193 қаулысына (бұдан әрі - 1193 Қаулы) сәйкес белгіленген лауазымдық айлық ақыларына түзету коэффициенттерін қолдана отырып жалақы төлеуді қамтамасыз етсін:

Жоғары медициналық білімі бар біліктілігі жоғары деңгейдегі мамандарға (барлық мамандықтағы дәрігерлер, бөлімше меңгерушілері (А,В2 блогы) 2021 жылғы 1 қаңтардан бастап – 2,02; 2022 жылғы 1 қаңтардан бастап – 2,63; 2023 жылғы 1 қаңтардан бастап – 2,73;

Кәсіптік және техникалық, орта білімнен кейінгі, жоғары медициналық және фармацевтикалық білімі бар біліктілігі жоғары және орта деңгейдегі мамандарға (В3, В4 блогы) 2021 жылғы 1 қаңтардан бастап – 1,63; 2022 жылғы 1 қаңтардан бастап – 1,95; 2023 жылғы 1 қаңтардан бастап – 2,05;»;

№3 «Жұмыс уақыты» бөліміне

Мынадай мазмұндағы 3.11 тармақшамен толықтырылсын:

«3.11. жұмыс уақытын есепке алу кезінде гигиеналық душ қабылдаумен жеке қорғаныш құралдарын киюге және шешуге жұмсалған уақытты жұмыс уақытына жатқызуға.»;

2. Осы қосымшамен қозғалмаған ұжымдық шарттың қалған шарттары өзгеріссіз қалады және Тараптар олар бойынша өз міндеттемелерін растайды.

3. Осы қосымша мемлекеттік тілде 3 данада жасалды.

4. Осы қосымша ұжымдық шарттың ажырамас бөлігі болып табылады, қол қойылған күннен бастап күшіне енеді, 2021 жылғы 1 қаңтардан бастап туындаған құқықтық қатынастарға қолданылады және ұжымдық шарттың қолданылу мерзімі ішінде жарамды.

Осы қосымша келісімге қол қойғандар:

**«Қалалық жұқпалы аурулар
ауруханасы» МКҚК
бас дәрігері**



Б. Ережепов

«03» ақпан 2021ж.

**«Қалалық жұқпалы аурулар
ауруханасы» МКҚК бастауыш
кәсіподақ ұйымының
төрайымы**



К.Кульжанова

«03» ақпан 2021ж.

**Шымкент қаласының мемлекеттік
еңбек инспекциясы басқармасында**

№ 62/3 тіркелді

«04» ақпан 2021ж.

М.А. Мамағалиев



