

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ
ДЕНСАУЛЫҚ САҚТАУ МИНИСТРЛІГІ**

**ШАРУАШЫЛЫҚ ЖҮРГІЗУ ҚҰҚЫҒЫНДАҒЫ
« ОБЛАСТЫҚ ПЕРИНАТАЛДЫҚ ОРТАЛЫҚ»
МЕМЛЕКЕТТІК КОММУНАЛДЫ КӘСІПОРНЫ**

**АҚТӨБЕ ОБЛЫСЫНЫҢ
ДЕНСАУЛЫҚ САҚТАУ БАСҚАРМАСЫ**

ҰЖЫМДЫҚ ШАРТ

2025-2028 жылдарына

**АҚТӨБЕ
2025 ж**

МАЗМҰНЫ

1-бөлім. Жалпы түсініктер

2-бөлім. Жалпы ережелер

3-бөлім. Еңбек шарты. Еңбек шартын жасау және бұзу кезінде қызметкерлерге берілетін кепілдіктер

4-бөлім. Төлем және еңбек нормалары

5-бөлім . Жұмыс және демалу уақыты

6-бөлім. Еңбекшілерді әлеуметтік қорғау. Кепілдіктер, өтемақы мен жеңілдіктер

7-бөлім. Адам ресурсын дамыту. Кәсіби оқыту, қайта дайындау және қызметкерлердің біліктілігін жоғарылату

8-бөлім. Жұмысшыларды босату және жұмыспен қамтуға жәрдемдесу

9-бөлім Тәртіптік жазалар туралы

10-бөлім Еңбек қауіпсіздігін қорғау

11-бөлім. Жастар саясаты

12-бөлім. Әлеуметтік әріптестікті дамыту

13-бөлім Кәсіподақ қызметінің кепілдері

14-бөлім. Кәсіподақ міндеттері

15-бөлім. Жұмыс беруші мен кәсіподақ қызметі

16-бөлім. Қорытынды ережелер. Ұжымдық шарттың қолданылуы және оның орындалуын бақылау

1-БӨЛІМ

ЖАЛПЫ ТҮСІНІКТЕР

1.1. Ұжымдық шарт (Келісім) – ұйымдағы әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін, олардың өкілдері ұсынатын қызметкерлер мен жұмыс берушінің арасында жасалған жазбаша келісім түріндегі құқықтық акт.

1.2. Жұмыс беруші, кәсіпорын – шаруашылық жүргізу құқығындағы «Облыстық перинаталдық орталық» мемлекеттік коммуналдық қазыналық кәсіпорны (ПВХ бойынша «ОПТ» МКК).

1.3. Кәсіподақ ПҚКО жанындағы «Облыстық перинаталдық орталық» МКҚК қызметкерлерінің кәсіподақ ұйымы» бастауыш ұйымы болып табылады.

1.4. Қызметкер(лер) – жұмыс берушімен еңбек қатынастарында болатын және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындайтын жеке тұлғалар, оның ішінде шетелдіктер мен азаматтығы жоқ адамдар.

1.5. Еңбек шарты – қызметкер мен Жұмыс беруші арасындағы жазбаша келісім, оған сәйкес қызметкер белгілі бір жұмысты (еңбек функциясын) жеке өзі орындауға, еңбек тәртібін сақтауға міндеттенеді, ал Жұмыс беруші қызметкерге белгілі бір еңбек функциясы бойынша жұмыс беруге міндеттенеді. Кодексте және Қазақстан Республикасының заңдарында және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінде, ұжымдық шартта, Жұмыс берушінің актілерінде көзделген еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге, қызметкердің жалақысын уақтылы және толық көлемде төлеуге.

1.6. Келісім комиссиясы жеке еңбек дауларын қарау үшін жұмыс беруші мен жұмыскерлер өкілдерінің тең санынан паритеттік негізде құрылатын тұрақты жұмыс істейтін орган болып табылады.

1.7. Лауазымдық нұсқаулық қызметкердің белгілі бір лауазымда еңбек қызметін жүзеге асыру кезіндегі негізгі функцияларын, міндеттерін, біліктілік талаптарын, құқықтары мен міндеттерін, жауапкершілігін айқындайтын ұйымдық-құқықтық құжат болып табылады.

1.8. Ұйымдар қызметкерлерінің лауазымдық айлықақысы (бұдан әрі – лауазымдық жалақы) (тарифтік мөлшерлемелер) лауазымдардың функционалдық блоктарға жатқызылуына және мемлекеттік органдардағы еңбек өтіліне қарай олардың лауазымдық жалақысын (тарифтік ставкасын) есептеу үшін бекітілген тиісті коэффициенттерді көбейту жолымен айқындалады. Қазақстан Республикасының Үкіметі белгілеген негізгі лауазымдық айлықақы (ҚҚҚ) мөлшерінде мамандығы, берілген біліктілік санаттары (жұмысшылар үшін) және біліктілік санаттары (медициналық қызметкерлер үшін).

2-БӨЛІМ

ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

2.1. ШЖҚ «Облыстық перинаталдық орталық» мемлекеттік коммуналды кәсіпорны мен оның еңбек ұжымы арасындағы 2025-2028 жылдарға арналған осы Ұжымдық шарттың (бұдан әрі – Ұжымдық шарт, Келісім) тараптары:

ШЖҚ «Облыстық перинаталдық орталық» МКК, бір жағынан Жарғы негізінде әрекет ететін директор Темирбаева Гульшат Балгазыевна (бұдан әрі – Жұмыс беруші) және «Облыстық перинаталдық орталық» МКК қызметкерлерінің өкілі, орталық қызметкерлерінің кәсіподақ ұйымы «Облыстық перинаталдық орталығы» бойынша бастауыш ұйымы (бұдан әрі – КӨ), төрағалық етеді. Жарғы негізінде әрекет ететін Ниязмагамбетова Айгуль Кожобековна, екінші жағынан, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне (бұдан әрі – Кодекс) және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу және Тараптардың мүдделерін үйлестіру мақсатында бірлесіп осы Ұжымдық шартты жасасты.

2.2. Ұжымдық шарт Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне (бұдан әрі – Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі), өзге де заңнамалық және нормативтік құқықтық актілерге сәйкес қызметкер мен жұмыс берушінің өзара міндеттерін айқындау мақсатында жасалған. денсаулық сақтау ұйымы қызметкерлерінің әлеуметтік-еңбек құқықтары мен кәсіптік мүдделерін қорғауға және қызметкерлерге қосымша әлеуметтік-экономикалық, құқықтық және кәсіби кепілдіктерді, жеңілдіктер мен жеңілдіктерді белгілеуге, сондай-ақ белгіленген заңдармен салыстырғанда неғұрлым қолайлы еңбек жағдайларын жасауға; өзге де нормативтік құқықтық актілер, салалық келісімдер, аймақтық келісімдер.

2.3. Ұжымдық шарттың тараптары:

- олардың өкілі – кәсіподақ комитеті ұсынған кәсіпорын қызметкерлері
- бұдан әрі Жұмыс беруші деп аталатын денсаулық сақтау ұйымы, оның өкілі директор ұсынатын.

2.4. Шарт тараптардың теңдігі мен мүдделерін құрметтеу қағидаты негізінде жасалған, ПВХ жанындағы «Облыстық перинаталдық орталық» мемлекеттік кәсіпорнының тиімді жұмысын қамтамасыз етуге, әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін құқықтық акт болып табылады. Тараптардың өзара жауапкершілігі.

2.5. Шарт оған қол қойылған сәттен бастап күшіне енеді (қол қою сәті келісімнің күнімен анықталады) және 2028 жылғы 31 желтоқсанға дейін жарамды. Қолданыстағы Ұжымдық шарттың қолданылу мерзімін ұзарту немесе жаңасын жасасу туралы мәселені тараптар қолданылу мерзімінің аяқталуына үш ай қалғанда қарайды. Шарттың қолданылу мерзімі ішінде оған Тараптардың келісімі бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізілуі мүмкін, олар Тараптар қол қойған, оның ажырамас бөлігі болып табылатын қосымша келісіммен ресімделеді және Қызметкерлердің назарына жеткізіледі.

2.6. Шарт Жұмыс берушіні қайта ұйымдастыру (біріктіру, қосылу, бөлу, бөлініп шығу, қайта құру) кезеңінде әрекет етеді. Жұмыс беруші таратылған кезде Шарт барлық Қызметкерлермен еңбек шарты бұзылған сәттен бастап тоқтатылады.

2.7. Келісім жұмыс берушіге және жұмысшыларға, сондай-ақ жазбаша өтініш негізінде қосылған жұмысшыларға, босатылмаған, сайланған кәсіподақ жұмысшыларына қолданылады. Осы ұжымдық шарттың ережелерін түсіндіруге және орындауға қатысты барлық даулы мәселелерді тиісті органның шешімі бойынша паритеттік негізде құрылған комиссия шешеді. Тараптардың уәкілетті органдары, әр партиядан үш адам. Көрсетілген

комиссия мәселені шешу мүмкін болмаған жағдайда тараптардың кез келгені әлеуметтік әріптестік жөніндегі облыстық салалық екіжақты комиссияға шағымдануға бастамашы болады. Егер тараптар туындаған даудың өзара қолайлы шешімін таппаса, соңғысы ұжымдық еңбек дауын шешу үшін қолданыстағы заңнамада белгіленген тәртіппен шешілуі мүмкін. Бұл ретте келіспеуші тарап дауды шешу үшін сотқа жүгіну құқығынан айырылмайды. Қосылу тәртібі осы Келісімге № 1 Қосымшада келтірілген.

2.8. Тараптар ұжымдық шарттың мәтінін оған қол қойылғаннан кейін 15 /он бес/ күн ішінде кәсіпорын басшылығы қызметкерлердің назарына жеткізуге келісті. ДК қызметкерлерге ұжымдық шарттың ережелерін түсіндіруге және оның орындалуына ықпал етуге міндеттенеді.

2.9. Шарттың ережелері Тараптар үшін міндетті болып табылады. Тараптардың ешқайсысы Шарттың кез келген тармағын біржақты тәртіппен өзгертуге немесе тоқтата тұруға құқығы жоқ.

2.10. Шартқа өзгерістер мен толықтырулар Тараптардың жалпы келісімімен енгізіледі. Тараптардың бірінің келіссөздерді бастау талабы екінші Тарап үшін міндетті болып табылады. Шартқа енгізілген барлық толықтырулар мен өзгерістерді Жұмыс беруші мен Кәсіподақ өкілдерінің арасынан құрылған комиссия қарайды.

2.11. «ОПО» МКК мүлкінің иесі ПВХ-ға ауысқан кезде осы Ұжымдық шарттың әрекет ету мерзімі үш ай бойы сақталады. Осы кезеңде Тараптар жаңа Ұжымдық шарт жасасу немесе қолданыстағы Ұжымдық шартты сақтау, өзгерту немесе толықтыру бойынша келіссөздерді бастауға құқылы.

2.12. Ұжымдық шарттың қолданылу мерзімі ішінде тараптар ұжымдық шарт жасасу үшін белгіленген тәртіппен өзара келісім болған жағдайда ғана оған өзгерістер мен толықтырулар енгізуге құқылы.

2.13. Осы ұжымдық шарттың міндеттемелерін қайта қарау ұйым қызметкерлерінің әлеуметтік-экономикалық мәртебесінің төмендеуіне әкелмейді.

3-БӨЛІМ

ЕҢБЕК ШАРТЫ.

ЕҢБЕК ШАРТЫН ЖАСАУ ЖӘНЕ БҰЗУ КЕЗІНДЕ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРГЕ БЕРІЛЕТІН КЕПІЛДІКТЕР

3.1. Еңбек шартының мазмұны, оны жасасу, өзгерту және бұзу тәртібі Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне, өзге де заңнамалық және нормативтік құқықтық актілерге, кәсіпорынның Жарғысына сәйкес айқындалады. Еңбек шартының талаптары қолданыстағы еңбек заңнамасымен, сондай-ақ салалық шартпен, осы ұжымдық шартпен салыстырғанда қызметкердің жағдайын нашарлатуы мүмкін емес.

3.2. Еңбек шарты қызметкермен мемлекеттік тілде жазбаша немесе электронды түрде екі данада жасалады, оның әрқайсысына қызметкер мен Жұмыс беруші қол қояды. Еңбек шарты еңбек шарты кітапшасында тіркеледі. Тараптардың қолдары қойылған және кәсіпорынның мөрімен куәландырылған бір данасы қызметкерге беріледі. Шарттың бір данасын тапсыру фактісі қызметкердің еңбек шарты кітабындағы қолымен расталады.

Еңбек шарты жұмысқа қабылдау туралы бұйрықты шығару үшін негіз болып табылады.

- 3.3. Тұрақты сипаттағы жұмысқа қабылданған қызметкермен еңбек шарты белгісіз мерзімге немесе кемінде бір жыл мерзімге жасалуы мүмкін. Бұл ереже еңбек шарты толық емес жұмыс күні негізінде жасалған қызметкерлерге де қолданылады.
- 3.4. Бір жылдан аз мерзімге еңбек шарты тек нақты жұмыстың ұзақтығына, уақытша болмаған қызметкерді ауыстыру мерзіміне немесе маусымдық жұмыстың ұзақтығына ғана жасалуы мүмкін.
- 3.5. Еңбек шартының қолданылу мерзімі аяқталғаннан кейін тараптар оны белгісіз немесе белгілі бір мерзімге кемінде бір жылға ұзартуға құқылы.
- 3.6. Еңбек шартының қолданылу мерзімі аяқталған жағдайда, егер тараптардың ешқайсысы соңғы жұмыс күнінде (ауысымында) еңбек қатынастарының тоқтатылғаны туралы жазбаша хабарламаса, оны қоспағанда, ол бұрын жасалған мерзімге ұзартылған болып саналады. Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 51-бабының 2-тармағында көзделген жағдайлардан, егер жүкті әйел белгілі бір мерзімге кемінде бір жылға жасалған еңбек шартының мерзімі аяқталған күні жүктілігі туралы медициналық қорытынды ұсынса, он екі апта немесе одан да көп, сондай-ақ баласы бар қызметкер бала асырап алған және бала күтімі бойынша жалақысы сақталмайтын демалысқа құқығын пайдаланғысы келетін 3 жасқа толмағандар, уақытша болмаған қызметкерді ауыстыру жағдайларын қоспағанда, еңбек шартының мерзімін ұзарту туралы жазбаша өтініш береді, онда Жұмыс беруші мерзімді еңбек шартын бала күтімі демалысы аяқталғанға дейін ұзартуға міндетті.
- 3.7. Белгілі бір мерзімге кемінде бір жылға жасалған еңбек шартының мерзімін ұзарту саны екі еседен аспауы керек. Зейнеткерлік жасқа толған адамдармен белгілі бір мерзімге бір жылдан аз уақытқа еңбек шарты кейіннен белгілі бір мерзімге қайта жасалуы мүмкін.
- 3.8. Еңбек шартында Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 28-бабында көзделген еңбек шартының маңызды талаптары, оның ішінде жұмыс уақытының режимі мен ұзақтығы, жеңілдіктер, өтемақылар және т.б.
- 3.9. Еңбек шартының талаптары тек тараптардың келісімі бойынша және Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде белгіленген тәртіппен жазбаша түрде өзгертілуі мүмкін.
- 3.10. Жұмыс беруші еңбек жағдайларындағы өзгерістер туралы жұмыскерді және бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетін өзгерістер енгізілгенге дейін кемінде бір ай бұрын жазбаша хабардар етуге міндетті.
- 3.11. Сол ұйымдағы негізгі жұмысынан басқа толық емес жұмыс күнін атқаратын адамдарға, сондай-ақ басқа медициналық мекемелердің қызметкерлеріне жұмыс, егер осы ұйым олардың негізгі жұмыс орны болып табылатын қызметкерлер бір ставкадан кем емес жұмыс көлемі қамтамасыз етілсе ғана беріледі.
- 3.12. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша қызметкерлердің қолданыстағы еңбек жағдайларын өзгертуге, әдетте, қызметкер өзінің еңбек функциясын (белгілі бір мамандық бойынша жұмыс) өзгертпей жұмысын жалғастырған кезде ұйымдық немесе технологиялық еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты ғана рұқсат етіледі, біліктілігі немесе лауазымы).
- 3.13. Еңбек шартының маңызды талаптарын өзгертуге тараптарға байланысты емес мән-жайлар туындаған ерекше жағдайларда ғана жол беріледі. Еңбек шартының маңызды еңбек жағдайларына өзгерістер енгізілгені туралы жұмыс беруші қызметкерге бір ай

бұрын жазбаша түрде хабарлауға тиіс.

- 3.14.** Егер қызметкер жаңа жағдайларда жұмысты жалғастырумен келіспесе, онда жұмыс беруші оған ұйымдағы оның біліктілігі мен денсаулық жағдайына сәйкес келетін басқа жұмысты жазбаша түрде ұсынуға міндетті, ал мұндай жұмыс болмаған жағдайда, қызметкер біліктілігі мен денсаулық жағдайын ескере отырып орындай алатын бос төменгі лауазым немесе төмен ақы төленетін жұмыс ұсынылады.
- 3.15.** Жұмыс беруші немесе оның уәкілетті өкілі қызметкермен еңбек шартын жасасқан кезде оны осы ұжымдық шартпен, Жалпы еңбек орталығының жарғысымен, ішкі еңбек тәртібі ережелерімен және Қазақстан Республикасындағы қолданыстағы еңбек мәселелері бойынша өзге де актілермен қол қоюға қарсы таныстыруға міндетті. ұйым.
- 3.16.** Қызметкермен еңбек шартын бұзу Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында көзделген негіздер бойынша ғана жүзеге асырылуы мүмкін.
- 3.17.** Жұмыс беруші қызметкерлердің дербес деректерін сақтау тәртібін белгілейтін бұйрықтар шығаруға міндеттенеді.
- 3.18.** Жұмыс беруші қызметкердің жеке деректерін беру кезінде келесі талаптарды сақтауға міндеттенеді:
- 1) қызметкердің жазбаша келісімінсіз қызметкердің дербес деректерін үшінші тұлғаға бермеуге;
 - 2) қызметкерлердің жеке деректеріне тек арнайы рұқсат беру уәкілетті тұлғаларға. Бұл ретте бұл тұлғалар нақты функцияларды орындау және құпиялылықты сақтау үшін қажетті қызметкерлердің жеке деректерін ғана алуға құқылы;
 - 3) қызметкер танысуға тиіс жұмыс берушінің актісіне сәйкес қызметкердің жеке деректерін ұйымға беруге.
- 3.19.** Жұмыс берушінің қызметкерден еңбек шартында көзделмеген жұмыстарды орындауды талап етуге құқығы жоқ, бұл еңбек шартының талаптары қолданыстағы еңбек заңнамасымен салыстырғанда қызметкердің жағдайын нашарлатуы мүмкін емес;
- 3.20.** Жоғары біліктілік санаты бар медицина қызметкерлерін жұмысқа қабылдау кезінде лауазымдық сынақ белгіленбейді.
- 3.21.** Қызметкер мен жұмыс беруші арасында жасалған еңбек шартының ажырамас бөлігі болып табылатын еңбек шартына қосымша келісімдер жасау арқылы еңбек шартының талаптарын өзгертуді ресімдейді.
- 3.22.** Кәсіподақтың мүшесі болып табылатын қызметкермен жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу бастауыш кәсіподақ ұйымы кәсіподақ комитетінің дәлелді қорытындысын ескере отырып ғана жүзеге асырылуы мүмкін.
- 3.23.** Қызметкерді жұмыстан босату туралы шешім қабылдаған кезде, егер аттестаттау нәтижелері бойынша ол біліктілігі жеткіліксіз болғандықтан атқаратын лауазымына сәйкес емес деп танылса, қызметкерді оның жазбаша келісімімен жұмыс берушіде бар басқа жұмысқа ауыстыру жөнінде шаралар қабылдау (не бос лауазым, не қызметкердің біліктілігіне сәйкес келетін жұмыс, не бос төменгі лауазым немесе төмен ақы төленетін жұмыс) қызметкер өзінің біліктілігі мен денсаулық жағдайын ескере отырып орындай алады.
- 3.24.** Жұмыс беруші қызметкерді алдағы басқа жерге көшетіні туралы бір айдан кешіктірмей жазбаша хабардар етуге міндетті.

- 3.25.** Жұмыс беруші еңбек міндеттерін орындауға байланысты алған өндірістік жарақатқа, кәсіптік ауруға немесе денсаулыққа өзге де зақым келтіруге, не өндіріспен байланысты емес денсаулыққа өзге де зақым келтіруге немесе кәсіптік еңбек қабілетін жоғалтуға байланысты міндеттемені өз мойнына алады. медициналық қорытынды, қызметкерді жеңілірек жұмысқа ауыстыру немесе негізгі жалақысын сақтай отырып, жұмыстан босату
- 3.26.** Жұмыс беруші қайта ұйымдастыруға байланысты өндірісті ұйымдастырудағы өзгерістерге немесе экономикалық, технологиялық жағдайлардың, еңбекті ұйымдастыру жағдайларының өзгеруіне және (немесе) жұмыс көлемінің қысқаруына байланысты болған еңбек жағдайларының өзгеруі туралы қызметкерді жазбаша хабардар етуге міндетті. бір айдан кешіктірмей мамандығына немесе біліктілігіне сәйкес кәсіпке сәйкес жұмысын жалғастырған кезде жұмыс берушінің жұмысы туралы.
- 3.27.** Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 1) және 2) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша (ұйымды тарату, штат немесе қызметкерлер санын қысқарту) еңбек шартын бұзу кезінде жұмыс беруші еңбек шартын бұзу туралы қызметкерді кемінде бір ай бұрын жазбаша хабардар етуге міндетті. Жазбаша келісімімен
Қызметкердің еңбек шарты ескерту мерзімі аяқталғанға дейін бұзылуы мүмкін.
- 3.28.** Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 52-бабының 1-тармағының 4) тармақшасында көзделген негіздер бойынша еңбек шартын бұзу аттестаттау комиссиясының шешімі негізінде жүзеге асырылуға тиіс, оған қызметкерлердің өкілі қатысуы тиіс. Қызметкерлерді аттестаттау тәртібін, шарттарын және мерзімділігін денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті мемлекеттік орган айқындайды.
- 3.29.** Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 52-бабының 1-тармағының 24) тармақшасында көзделген негіздер бойынша еңбек шартын бұзуға (зейнеткерлік жасқа жету) қызметкер Қазақстан Республикасының Әлеуметтік кодексінде белгіленген зейнеткерлік жасқа толғанда жол беріледі. Жұмыс берушінің актісімен белгіленген мөлшерде өтемақы төлей отырып, еңбек шартын бұзу күнінен кемінде бір ай бұрын қызметкерді хабардар етеді.

4- БӨЛІМ

ТӨЛЕМ ЖӘНЕ ЕҢБЕК НОРМАСЫ

- 4.1.** Еңбекке ақы төлеу – жұмыс берушінің жұмыскерге еңбегі үшін сыйақыны міндетті түрде төлеуін қамтамасыз етуге байланысты қатынастар жүйесі. Жалақы – жұмыскердің біліктілігіне, орындалатын жұмыстың күрделілігіне, санына, сапасына және шарттарына байланысты жұмысы үшін төленетін сыйақы, сондай-ақ өтемақы және ынталандыру төлемдері.
- 4.2.** Тараптар медициналық ұйым қызметкерлеріне еңбекақы төлеу қазақстан республикасы үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы № 1193 «азаматтық қызметшілерге, ұйымдардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» қаулысының негізінде жүзеге асырылатындығынан шығады. Мемлекеттік бюджет есебінен ұсталатын ұйымдар, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлері».
- 4.3.** Еңбекақыны ұйымдастыру кезінде еңбекақы төлеу жүйесінің келесі түрлері қолданылады: қарапайым уақыт бойынша, уақыт бойынша және бонустық.

- 4.4.** Біржолғы ынталандыру төлемдерін қоспағанда, еңбекақы төлеу жүйесі қызметкерлердің жалақысында негізгі жалақының үлесі кемінде 75% болуын қамтамасыз етуге тиіс.
- 4.5.** Жалақы айына кемінде бір рет, келесі айдың бірінші онкүндігінен кешіктірілмей қазақстан республикасының ұлттық валютасында белгіленеді және төленеді.
- 4.6.** Қызметкердің ең төменгі айлық жалақысы қазақстан республикасының қолданыстағы заңнамасында тиісті қаржы жылына белгіленген ең төменгі айлық жалақыдан төмен болмауы керек.
- 4.7.** Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде тиісті кезеңге айқындалған инфляция деңгейін негізге ала отырып, қызметкерлердің жалақысын индексациялауға құқылы. Жалақыны индекстеу Қызметкерлерге еңбекақы төлеудің бекітілген мөлшері шегінде тиісті жылға арналған Даму жоспары бекітілгеннен кейін жүзеге асырылады. Жалақыны индекстеу туралы шешім директордың бұйрығымен ресімделеді. Медицина қызметкерлеріне және ұйымның басқа да персоналына еңбекақы төлеу экономиканың тиісті салаларындағы жұмыскерлердің ұқсас санаттары үшін белгіленген еңбекақы шарттарына қатысты, ал жұмыскерлер қатарынан жұмыскерлер үшін - жұмыскерлердің осы санаттары үшін көзделген санаттар бойынша жүргізіледі.
- 4.8.** Ауысымдық жұмыс кестесі бар қызметкерлер үшін сағаттық жалақы қолданылуы мүмкін, оның мөлшері атқаратын лауазымына байланысты бекітілген сағаттық ставкаларға сәйкес айқындалады.
- 4.9.** Қызметкерлердің жалақысына лауазымдық жалақы, сағаттық ставка, мемлекеттік қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, коммуналдық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбек жағдайлары үшін үстемеақылар, үстемеақылар және қосымша төлемдер, қолданыстағы заңнамада және жергілікті нормативтік құқықтық актілерде көзделген басқа да төлемдер кіреді. Жұмыс берушінің.
- 4.10.** Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңнамалық актілеріне сәйкес қызметкерлерге еңбек жағдайлары үшін қосымша төлемдер мен үстемеақылар тағайындауға және төлеуге міндеттенеді.
- 4.11.** Қызметкердің тарифтік ставкасы/еңбекақысы біліктілігі мен атқаратын лауазымына қарай бекітілген штаттық кестеге сәйкес белгіленеді.
- 4.12.** Жұмысқа қабылдау кезінде (жалғыз аудитор мен Қадағалау кеңесінің хатшысын қоспағанда) директор штаттық кестеге сәйкес лауазымдық жалақыны/сағаттық жалақыны белгілейді.
- 4.13.** Қызметкерлердің еңбекақысын өзгерту үшін (жалғыз аудитор мен Қадағалау кеңесінің хатшысын қоспағанда) құрылымдық бөлімшенің басшысы Кәсіпорын директорының атына негізделген ұсыныс дайындайды.
- 4.14.** Қызметкердің жалақысынан ұстап қалу тек соттың шешімі бойынша, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларда ғана жүргізіледі. Жұмыс берушінің алдындағы борышын өтеу үшін қызметкердің жалақысынан ұстап қалу жұмыс берушінің қызметкерге жазбаша хабарламасы бар актісі негізінде жүргізіледі (Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 115-бабы):
- 1) іссапарға байланысты берілген, сондай-ақ іссапарға байланысты шығыстарды растайтын құжаттарды ұсынбаған жағдайда жұмсалмаған және уақтылы қайтарылмаған ақша сомасын өтеуге;

- 2) еңбек шарты мерзімінен бұрын бұзылған жағдайда, оқыту шарты болған кезде жұмыскерді оқытуға байланысты шығыстарды жұмыс берушіге өтеуді көздейтін жағдайларда, жұмыстың аяқталмаған мерзіміне барабар;
- 3) қызметкерге жалақысы есебінен берілген алынбаған авансты өтеуге;
- 4) Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 95-бабының 3-тармағын қоспағанда, қызметкер жыл сайынғы ақылы еңбек демалысынан ауысқан немесе кері қайтарылған жағдайларда;
- 5) басқа жағдайларда қызметкердің жазбаша келісімімен.

4.15. Еңбек шартында көзделген негізгі жұмысына қосымша басқа немесе сол лауазымда/кәсіпте қосымша жұмысты немесе негізгі жұмысынан босатылмай уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін орындайтын қызметкерлерге қосымша ақы төленеді.

4.16. Лауазымдарды біріктіргені, қызмет көрсету аймағын кеңейткені, уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін орындағаны (ауыстырылғаны) үшін, кәсіптерді біріктіргені үшін қосымша төлемдер қызметкермен келісім бойынша орындалған жұмыс көлеміне қарай белгіленеді. Қосымша төлемдер мен үстемеақылардың мөлшерін жұмыс беруші белгілейді және жұмыс берушінің ішкі ережелерімен және бұйрықтарымен бекітеді.

4.17. Жұмыс берушінің актісімен бекітілген тәлімгерге резидентке (немесе жас маманға) актіде көрсетілген мерзімге лауазымдық жалақысының 10%-ға дейінгі мөлшерінде лауазымдық жалақысына үстемеақы берілуі мүмкін.

4.18. Күнтізбелік ай ішінде Қызметкерлер жазбаша өтініш негізінде айдағы нақты жұмыс істеген күндері үшін жалақыны аванстық төлемді ала алады.

4.19. «Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы № 1193 қаулысының негізінде медициналық персоналға (медбикелер, буфет медбикелері) 4-5-разряд, апалы-сіңлілі үй шаруасындағы әйелдерге-5-разряд бойынша жалақы төленеді.

4.20. Дезинфекциялау құралдарымен жұмыс істейтін барлық кіші медициналық қызметкерлерге (медбикелер, буфет медбикелері) БДО-ның 20% мөлшерінде үстемеақы беріледі.

4.21. Жалақыға өзгерістер енгізілді:

- мамандығы бойынша жұмыс өтілі ұлғайған кезде - егер құжаттар ұйымда болса, тиісті еңбек өтіліне қол жеткізілген күннен бастап немесе ставканы ұлғайтуға құқық беретін жұмыс өтілі туралы құжатты ұсынған күннен бастап (жалақы) жалақы;
- білімін алған кезде немесе білімі туралы құжаттарды қалпына келтіргенде - тиісті құжат тапсырылған күннен бастап;
- біліктілік деңгейін тағайындау кезінде.

4.22. Қызметкер жыл сайынғы немесе өзге де еңбек демалысында болған кезеңде, сондай-ақ еңбекке уақытша жарамсыздығы кезеңінде жалақыны және (немесе) ставкаларды (лауазымды жалақыны) өзгертуге құқылы болған кезде, ставка бойынша жалақы төлеу (еңбекақы) жоғары санаттағы еңбекақы демалыс немесе еңбекке уақытша жарамсыздық аяқталған күннен бастап төленеді.

4.23. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында көзделген жағдайларды және ауысым бойынша жұмыс істейтін қызметкерлерді қоспағанда, жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыскерлерді демалыс және мереке күндері жұмыстарды орындауға тартуға жұмыскердің жазбаша келісімімен жол беріледі. тапсырысқа негізделген кесте. Мереке және демалыс күндеріндегі жұмысқа ақы Қызметкердің тәуліктік (сағаттық) ставкасы негізінде бір жарым

еселенген мөлшерлеме бойынша төленеді. Демалыс және мереке күндеріндегі жұмысы үшін Қызметкерге оның өтініші бойынша басқа демалыс күні беріледі немесе жоғарыда көрсетілген мөлшерде ақы төленеді.

4.24. Уақыт бойынша еңбекақы төлеу кезінде үстеме жұмыс үшін қызметкердің күнделікті (сағаттық) тарифтік ставкасы негізінде бір жарым еселенген мөлшерде төленеді. Кесімді еңбекақы кезінде үстеме жұмыс үшін қызметкердің белгіленген күндік (сағаттық) ставкасының кемінде елу пайызы мөлшерінде қосымша ақы төленеді. Тараптардың келісімі бойынша жұмыс уақытынан тыс жұмыс үшін тынығу уақытының кемінде бір сағаттық тынығу мөлшерінде берілуі мүмкін.

4.25. Түнгі жұмыстың әрбір сағаты қызметкердің тәуліктік (сағаттық) тарифтік ставкасы негізінде бір жарым есе ставкамен төленеді.

4.26. Ауыр (ерекше ауыр) дене жұмыстарында және еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және қауіпті (ерекше қауіпті) жұмыстарда істейтін, қосымша ақы алуға құқығы бар жұмыскерлердің тізбесін тараптар айқындайды және осы Кодекстің № 5 қосымшасында көрсетілген. осы келісім.

4.27. Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлерге ақы төлеу қалыпты еңбек жағдайларындағы жұмысшыларға ақы төлеумен салыстырғанда үстемеақылар мен лауазымдық жалақыларына қосымша төлемдер белгілеу жолымен жоғарылатылған ставка бойынша белгіленеді. оның мөлшері айқындалды «Азаматтық қызметшілерге еңбекақы төлеу жүйесі туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы No 1193 қаулысы.

4.28. Жұмыс беруші қызметкерлерге сыйлықақы беруге, қызметкердің біліктілігіне, жұмыскерлердің жекелеген санаттары үшін орындалған жұмыстың күрделілігіне, саны мен сапасына қарай жеке қосымша төлемдер тағайындауға, қосымша сараланған еңбекақы белгілеуге, ұстауға көзделген қаражатты үнемдеу есебінен материалдық көмек көрсетуге міндеттенеді. тиісті мемлекеттік мекеменің қаржыландыру жоспары бойынша немесе қазыналық кәсіпорын үшін бекітілген сметаға сәйкес лауазымды тұлғаға сыйлықақылар төлеу, материалдық көмек көрсету және сыйлықақы белгілеу қағидаларында белгіленген тәртіппен қызметкерлердің жалақысы.

4.29. Жұмыс беруші қызметкердің нақты жұмыс істеген жұмыс уақытының есебін жүргізуге міндетті. Қызметкердің жұмыс істеген және жұмыс істемеген уақыты есепке алынады. Бұл ретте үстеме жұмыс, түнгі жұмыс, демалыс, мереке күндері, іссапар күндері бөлек есепке алынады.

4.30. Тараптар қызметкерлерге берілген мүлік пен құндылықтардың сақталуын қамтамасыз ету үшін толық жеке материалдық жауапкершілік туралы келісімдер жасалуы мүмкін қызметкерлер атқаратын немесе орындайтын лауазымдар мен жұмыстардың тізбесіне келесі қызметкерлер кіретіндігі туралы келісті:

- қойма меңгерушісі;
- бас акушерка;
- аға медбике/акушер;
- директордың экономикалық және әкімшілік қамтамасыз ету жөніндегі орынбасары;
- фармацевт;
- бас бухгалтер;
- кассир;
- программист;
- жүргізуші;
- шаруа бикесі;

4.31. Тараптар жұмыс берушінің актісімен бекіту үшін қызметкердің толық материалдық жауапкершілігі туралы үлгілік келісімге келді.

4.32. Жұмыс берушінің кінәсінен бос тұрып қалу жағдайында тоқтап қалған уақыт үшін төлем орташа айлық жалақының елу пайызы мөлшерінде белгіленеді. Қызметкердің кінәсінен болған бос уақыт төлемге жатпайды.

4.33. Жұмысшы бос тұрып қалған жағдайда басқа жұмысқа уақытша ауыстырылған кезде қызметкерге еңбек ақы атқарған жұмысына сәйкес төленеді, бірақ бұрынғы жұмысы бойынша орташа жалақысынан төмен емес.

4.34. Жұмыс беруші әрбір қызметкерге еңбекақы төлеу кезінде тиісті кезеңдегі оларға тиесілі жалақының құрамдас бөліктерін, өндірістік ұсталымдардың мөлшерлері мен негіздерін, оның ішінде еңбек ақы төлеу туралы мәліметтерді көрсететін жазбаша және/немесе электрондық нысанда ай сайынғы ведомості беруге міндеттенеді. ұсталған және тізімделген міндетті зейнетақы жарналары, Міндетті медициналық сақтандыру қорына ұсталған сақтандыру жарналары, сондай-ақ төлеуге жататын ақшаның жалпы сомасы.

4.35. Еңбек шарты бұзылған кезде жұмыс берушіден қызметкерге тиесілі сомаларды төлеу ол тоқтатылғаннан кейін үш жұмыс күнінен кешіктірілмей жүргізіледі.

4.36. Есепті кезеңге еңбекақы уақыт кестесіне сәйкес есептеледі. Қызметкерлердің нақты жұмыс істеген уақытының есебін құрылымдық бөлімшелердің басшылары жүргізеді және бухгалтерияға ұсынады.

4.37. Директордың шешімі бойынша Қызметкерлерге (Байқау кеңесінің хатшысы мен директордың орынбасарларынан басқа) есептік кезеңдегі жұмысының нәтижелері бойынша, олардың функционалдық міндеттерін орындаудың сапасы мен тиімділігін білдіретін сыйақылар белгіленген мерзімде төленуі мүмкін. осы мақсаттарға Даму жоспарында көзделген қаражат. Есепті кезең үшін сыйлықақы есепті кезеңде жұмыс істеген уақытқа пропорционалды түрде төленуі мүмкін.

4.38. Қызметкерлерге (Байқау кеңесінің хатшысы мен директордың орынбасарларынан басқа) директордың шешімі бойынша мынадай жағдайларда үстемақы төленуі мүмкін:

- 1) аса маңызды тапсырмаларды және шұғыл тапсырмаларды орындағаны үшін; 2) Ерекше жетістіктері үшін;
- 3) инновациялық идеяларды/шешімдерді, оның ішінде шығындарды үнемдеуге әкелгендерін енгізу үшін;
- 4) қызметке қосқан үлесі үшін;
- 5) Қоғамдық өмірге белсенді қатысқаны үшін;
- 6) Ұзақ уақыт ішінде елеулі жұмыс көлемін орындағаны үшін.

4.39. Қазақстан Республикасында ұлттық және мемлекеттік мерекелерді мерекелеуге орай қызметкерлерге (Байқау кеңесінің хатшысы мен директордың орынбасарларынан басқа) директор белгілеген мөлшерде үстемақылар төлеуге жол беріледі. Директордың бұйрығы негізінде еңбекақы төлеу қоры.

4.40. Мемлекеттік және мемлекеттік мерекелерге арналған сыйлықақылар, егер бұйрықта өзгеше белгіленбесе, мереке күні штаттағы Қызметкерлерге беріледі.

4.41. Бонустар және басқа сыйақылар, егер сыйақы төлеу кезінде Қызметкерге:

- 1) өтелмеген тәртіптік жазасы бар; 2) сынақ мерзімінде болса;
- 3) бала үш жасқа толғанға дейін оның күтімі бойынша жалақысы сақталмайтын демалыста болса;
- 4) бала күтіміне байланысты демалыста;

- 5) жалақысы сақталмайтын демалыста (2 апта және одан көп);
- 6) толық емес жұмыс күнімен жұмыс істейтін адамдар;
- 7) егер жұмысқа орналасу мерзімі жұмысқа қабылданған күннен бастап бір айдан аз болса;
- 8) 2 айдан астам еңбекке жарамсыздық парағында болған кезде;
- 9) оқу демалысында

4.42. Жұмыс беруші жұмыс берушіге және мемлекетке сіңірген еңбегі үшін қызметкерлерді Құрмет грамотасымен және Алғыс хатпен марапаттау түріндегі материалдық емес ынталандыруға құқылы.

4.43. Біліктілігі жоқ жұмыскерлерді ынталандыру мақсатында үнемделген бюджет қаражатын пайдалана отырып және қызметкерге тәртіптік жаза қолданылмаған жағдайда негізгі жұмыскерлердің: кіші буын қызметкерлеріне, буфет қызметкерлеріне, асхана жұмысшыларына, аспазшыға жалақысына ай сайынғы көтермелеу үстемеақысын беру.

5-БӨЛІМ

ЖҰМЫС ЖӘНЕ ДЕМАЛУ УАҚЫТЫ

Тараптар келісімге келді:

5.1. Ұйым қызметкерлерінің жұмыс уақыты жұмыс беруші КӨ-нің дәлелді пікірін ескере отырып бекітетін жұмыс уақыты туралы ережелермен, кезекшілік кестелерімен, ауысым кестелерімен, сондай-ақ еңбек шартының талаптарымен, қызметкерлердің лауазымдық нұсқаулықтарымен айқындалады.

5.2. Күнделікті жұмыс ұзақтығы 8 сағат болатын бес күндік жұмыс аптасы бар қызметкерлер үшін апталық жұмыс уақыты 40 сағатты құрайды. Басқару қызметкерлері, кәсіпорынның әкімшілік, шаруашылық, көмекші және қызмет көрсетуші персоналының қатарынан жұмыс істейтін қызметкерлер үшін ауысымдық жұмысшыларды қоспағанда, аптасына 40 сағаттан аспайтын қалыпты жұмыс уақыты белгіленеді. Күнделікті жұмыс ұзақтығы 8 сағат болатын бес күндік жұмыс аптасы бар қызметкерлер үшін апталық жұмыс уақыты 40 сағатты құрайды. Төрт күндік жұмыс аптасына рұқсат етіледі.

5.3. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес және Ішкі еңбек тәртібі ережелеріне сәйкес келесі жұмыс режимдері белгіленеді:

- 1) бес күндік жұмыс аптасында жұмыс уақыты күніне 8 сағатты құрайды;
- 2) бірінші және екінші топтағы мүгедектер үшін қысқартылған жұмыс аптасы аптасына 36 сағаттан аспайды;
- 3) ауысымдық жұмыс кестесі;
- 4) икемді жұмыс кестесі.

5.4. Қызметкерлердің жекелеген санаттарының нақты жұмыс уақыты еңбекақы мөлшерлемесіне белгіленген жұмыс уақытының теңгерімін, жұмыс жүктемесінің көлемін, ішкі еңбек тәртібі ережелерімен және Жарғымен оларға жүктелген қосымша міндеттерді орындауды ескере отырып белгіленеді.

5.5. Толық емес жұмыс күні – толық емес жұмыс күні немесе толық емес жұмыс аптасы келесі жағдайларда белгіленеді:

- қызметкер мен жұмыс беруші арасындағы келісім бойынша;
- жүкті әйелдің, 14 жасқа дейінгі баласы (он сегіз жасқа дейінгі мүгедек баласы) бар ата-анасының біреуінің (қамқоршысының, қорғаншысының, заңды өкілінің), сондай-ақ

отбасының науқас мүшесін күтетін адамның өтініші бойынша; медициналық қорытындыға сәйкес. Толық емес жұмыс күні қызметкерге ақылы еңбек демалысының ұзақтығына ешқандай шектеулер әкелмейді.

5.6. Ауысымдық жұмысшылар үшін жұмыс уақытының жиынтық есебі пайдаланылады және күнделікті жұмыстың (ауысымдық ауысымның) ұзақтығы бекітілген ауысымдық кестелер негізінде белгіленеді, бірақ жұмыс уақытының балансында көзделген сағаттардың ең көп санынан аспайды. Есептік кезең – тоқсан. Жұмыстың басталу және аяқталу уақыты, демалыс пен тамақтануға үзіліс беру жұмыс берушінің актісімен бекітіледі. Ауысымдық жұмысшылар үшін ауысым кестесі белгіленеді.

5.7. Жұмыс аптасының ұзақтығы, жұмыс күні мен жұмыс уақыты, сондай-ақ қызметкерлердің демалыс және мереке күндері Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына, еңбек шартына, Жұмыс берушінің актісіне және осы Ұжымдық шартқа сәйкес айқындалады. Бір жарым жасқа дейінгі балалары бар жұмыс істейтін әйелдерге, бір жарым жасқа дейінгі балаларын анасыз тәрбиелеп отырған әкелерге (асырап алушыларға) демалыс пен тамақтануға үзілістерден басқа жазбаша келісім негізінде беріледі. қолдану, баланы (балаларды) тамақтандыруға арналған қосымша үзілістер, жұмыстың әрбір үш сағатынан кем емес, келесі мерзімге:

- 1) бір бала болған кезде – әрбір үзіліс кемінде отыз минутты құрайды;
- 2) екі немесе одан да көп балалы болу – әрбір үзіліс кемінде бір сағатты құрайды.

Баланы (балаларды) тамақтандыруға арналған үзілістер осы тармақта көрсетілген Қызметкердің өтініші бойынша демалу және тамақтану үшін үзіліске қосылады немесе жиынтық үзілістер жұмыс күнінің (ауысымның) басында немесе соңында беріледі. Баланы (балаларды) тамақтандыруға арналған үзілістер жұмыс уақытына қосылады. Үзіліс кезінде әйелдер (әкелер, асырап алушылар) орташа жалақысын сақтайды.

5.8. Өндірістік қажеттілік туындаған жағдайда үздіксіз қамтамасыз ету мен қызмет көрсетуді қамтамасыз ету мақсатында қызметкерлерге жасалған еңбек шартының талаптарына сәйкес екі демалыс күні бар бес күндік жұмыс аптасы бар икемді жұмыс уақыты берілуі мүмкін.

5.9. Егер есепті кезеңнің аяғында жұмыс уақытының балансы бойынша жұмыс істеген сағаттар саны сағат санынан асып кетсе, Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес қызметкерлерге үстеме жұмыс үшін ақы төлейді.

5.10. Кәсіпорындағы қызметкерлердің жұмыс кестелері, ауысымдық кестелер, демалыс және жұмыс істемейтін мереке күндеріндегі жұмыс кәсіподақ комитетінің дәлелді қорытындысын ескере отырып, жұмыс берушінің актілерімен белгіленеді.

5.11. Ауысымдық жұмыспен айналысатын жұмысшыларға демалуға және тамақтануға жалпы 30 минут (жұмыс орнынан кету құқығынсыз) уақыт беріледі, ол жұмыс уақытына қосылады. Бұл уақытты қызметкер ауысым кезінде кез келген уақытта бөліктерге бөліп немесе бір уақытта және өндіріске зияны болмаса, тікелей басшымен келісім бойынша пайдалана алады.

5.12. Өнерге сәйкес. Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 46-бабына сәйкес тараптар жұмыс уақытының жиынтық есебі барлық ауысымдағы жұмысшылар үшін енгізілгенін анықтады. Жұмыс уақытының жиынтық есебіне көшіру ДК дәлелді қорытындысын ескере отырып, денсаулық сақтау ұйымы басшысының бұйрығымен жүзеге асырылады. Бұл жағдайларда есептік кезең тоқсанды құрайды, ал ауысымның ұзақтығы ауысым арасында кемінде 12 сағат демалысты қамтамасыз етуді ескере отырып, кез келген болуы мүмкін.

5.13. Ауыр (ерекше ауыр) дене жұмыстарымен және еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және қауіпті (ерекше қауіпті) жұмыстармен айналысатын, қосымша ақы алуға құқығы бар жұмыскерлердің тізбесін тараптар айқындайды осы ұжымдық шарттың № 5 қосымшада қамтылған.

5.14. Еңбек міндеттерінде көзделмеген жұмысқа үш айдан астам жұмысқа тартуға тек қызметкердің келісімімен және аралас жұмыс үшін қосымша ақы төлеу арқылы жұмыс беруші қызметкермен келісім бойынша белгіленеді;

5.15. Жұмыс уақытынан тыс жұмысқа тартуға қызметкердің жазбаша келісімімен ғана жол беріледі, мына жағдайларды қоспағанда:

- 1) елдің қорғанысы үшін, сондай-ақ төтенше жағдайлардың, дүлей зілзалалардың немесе өндірістік авариялардың алдын алу немесе олардың зардаптарын дереу жою үшін қажетті жұмыстарды жүргізу кезінде;
- 2) сумен жабдықтау, газбен жабдықтау, жылумен жабдықтау, энергиямен жабдықтау және тіршілікті қамтамасыз етудің өзге де жүйелерінің қалыпты жұмыс істеуін бұзатын өзге де мән-жайларды жоюға;
- 3) ауыстырылатын қызметкер келмеген жағдайда, егер жұмыс үзіліс жасауға мүмкіндік бермесе, оны басқа қызметкермен ауыстыру бойынша дереу шаралар қолдана отырып, жұмысты жалғастыруға;
- 4) денсаулығынан айырылу немесе өлім қаупі бар азаматтарға шұғыл және шұғыл көмек көрсету.

5.16. Келесі қызметкерлерге артық жұмыс істеуге рұқсат етілмейді:

- 1) жұмыс берушіге жүктілігі туралы анықтама берген жүкті әйелдер
- 2) он сегіз жасқа толмаған қызметкерлер
- 3) ауруына байланысты мүгедектер

5.17. Үстеме жұмыс әрбір қызметкер үшін күніне екі сағаттан, ал ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда бір сағаттан аспауы керек. Үстеме жұмыстың жалпы ұзақтығы айына он екі сағаттан және жылына бір жүз жиырма сағаттан аспауы керек.

5.18. Жұмыс беруші мүгедек қызметкердің немесе оның құрылымдық бөлімше басшысының жазбаша өтініші бойынша бірінші және екінші топтағы мүгедек қызметкерлер үшін жұмыс уақытын күніне жеті сағаттан кем етіп белгілеуге құқылы.

5.19. Жұмыс беруші жұмыс уақытын бақылау жүйесі арқылы қызметкерлердің жұмысқа баруын және жұмыстан шығуын есепке алуға құқылы.

5.20. Демалыс және жұмыс істемейтін мереке күндеріндегі жұмысқа қызметкердің жазбаша келісімімен немесе оның өтініші бойынша бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетінің пікірін ескере отырып қабылданған жұмыс берушінің актісі негізінде рұқсат етіледі. Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 84-бабының 5-тармағында көзделген мереке күндері, сондай-ақ демалыс күндері ауысымдық кесте бойынша жұмыс істейтін қызметкерлерді жұмысқа тарту үшін қызметкерлердің жазбаша келісімі және жұмыс берушінің актісін жариялау жүргізілмейді. қажет.

Жұмыс беруші міндеттенеді:

5.21. Қызметкерлерге тиісті ұзақтығы бар жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беру (№ 4 қосымша). Ұйымдық-құқықтық нысанын «шаруашылық жүргізу құқығындағы кәсіпорынға» өзгерткен, сондай-ақ сенімгерлік басқаруға берілген мемлекеттік кәсіпорындардың қызметкерлеріне кемінде күнтізбелік отыз күн негізгі ақылы еңбек демалысын беру құқығы сақталады. Лауазымдық жалақысы мөлшерінде сауықтыру жәрдемақысын төлеу және лауазымдық айлықақылар мен қосымша төлемдердің тиісті лауазымдық жалақыларынан және мемлекеттік қызметшілердің тиісті лауазымдық жалақыларынан және қосымша төлемдерінен, сондай-ақ оларға теңестірілген, оның ішінде арнаулы жәрдемақылардан төмен емес белгіленетін шарттар еңбек үшін төлеу.

- 5.22.** Еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлерге жыл сайынғы қосымша ақылы еңбек демалысын беру (№ 5 қосымша)
- 5.23.** Жыл сайынғы еңбек демалысының ұзақтығы қолданылатын режимдер мен жұмыс кестелеріне қарамастан еңбек демалысы күндеріне келетін ұлттық және мемлекеттік мерекелерді есепке алмастан күнтізбелік күндермен есептеледі.
- 5.24.** Жаңадан қабылданған қызметкерлерге жұмысқа қабылданған күннен бастап кемінде 11 (он бір) ай жұмыс істеген жағдайда жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы үшін сауықтыру жәрдемақысы төленеді.
- 5.25.** Сауықтыру жәрдемақысы қызметкерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына қаржы жылына бір рет беріледі.
- 5.26.** Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы Қызметкер мен құрылымдық бөлімше басшысының келісімі бойынша бөліктерге бөлінуі мүмкін. Бұл ретте жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының бір бөлігі кемінде 14 күнтізбелік күн болуы тиіс.
- 5.27.** Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы бойынша сауықтыру жәрдемақысын төлеу туралы шешім еңбек демалысын (немесе оның бір бөлігін) беру үшін бір тәртіппен ресімделеді.
- 5.28.** Қызметкерлерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беру тәртібі жыл сайын күнтізбелік жыл басынан бастап он күннен кешіктірілмей жұмыс беруші бекітетін демалыс кестесіне сәйкес қызметкерлердің пікірін ескере отырып айқындалады немесе демалыстан тыс уақытта белгіленеді. тараптардың келісімі бойынша кесте.
- 5.29.** Демалыс кестелерін жасау кезінде мектеп жасына дейінгі және мектеп жасындағы балаларды жалғыз өзі тәрбиелеп отырған қызметкерлерге жыл сайынғы ақы төленетін негізгі еңбек демалысын өздеріне ыңғайлы уақытта пайдалануға басым құқық беруге; кәмелетке толмаған баланы (18 жасқа толмаған) жалғыз тәрбиелеп отырған ата-аналар (қамқоршылар, қамқоршылар); үш және одан да көп баласы бар әйелдер; өндірісте жарақат алған жұмысшылар; кез келген қызметкерлер, егер оларда курорттық жолдамалар және емдеуге арналған басқа жолдамалар болса.
- 5.30.** Қызметкерге жыл сайынғы еңбек демалысын беру ПВХ-дағы "ОПТ" МКҚК қалыпты жұмыс барысына теріс әсер етуі мүмкін жағдайларда, еңбек демалысын қызметкердің жазбаша келісімімен басқа кезеңге ауыстыруға жол беріледі.
- 5.31.** Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын ұзарту, ауыстыру, бөлу және одан шақырып алу қызметкердің жазбаша келісімімен жүзеге асырылады.
- 5.32.** Жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы еңбек демалысы кезеңінде туындаған уақытша еңбекке жарамсыздық жағдайында қызметкер еңбек демалысын ұзу туралы өтініш берген және келесі жұмыс жылындағы еңбек демалысына қосылған күннен бастап толық немесе ішінара ауыстырылады. ағымдағы жұмыс жылында қызметкердің өтініші бойынша бөлек беріледі.
- 5.33.** Қажет болған жағдайда қызметкер оның жазбаша келісімімен еңбек демалысынан шақыртылуы мүмкін. Осыған байланысты пайдаланылмаған еңбек демалысының бөлігі Жұмыс беруші мен жұмыскер арасындағы келісім бойынша ағымдағы жұмыс жылы ішінде немесе келесі жұмыс жылында кез келген уақытта беріледі немесе келесі жұмыс жылы ақылы еңбек демалысына қосылады.

5.34. Еңбек демалысынан шақыртып алған жағдайда Жұмыс беруші қызметкерден еңбек демалысының осы күндерін басқа уақытта пайдаланған кезде ақы төлеу үшін пайдаланылмаған еңбек демалысы күндері үшін төлем сомасын қайтаруды талап етуге құқылы.

5.35. Еңбек демалысының пайдаланылмаған бөлігін басқа уақытта берудің орнына қызметкер мен Жұмыс берушінің келісімі бойынша қызметкерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының пайдаланылмаған бөлігінің күндері үшін өтемақы төленуі мүмкін.

5.36. Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлерді және жүкті әйелдерді жыл сайынғы ақылы еңбек демалысынан шақыруға жол берілмейді.

5.37. Тараптар бірінші және екінші топтағы мүгедек қызметкерлерге алты күнтізбелік күндік жыл сайынғы ақылы қосымша еңбек демалысы берілетіні туралы келісті. Жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалысы басқа демалыстардың үстіне беріледі және еңбек шартында белгіленген демалыспен қорытындыланады.

5.38. Қызметкер жыл сайынғы еңбек демалысын беруге өтінішті ол басталғанға дейін күнтізбелік 10 (он) күннен кешіктірмей жазған жағдайда, жыл сайынғы еңбек демалысына ақы төлеу ол басталғанға дейін күнтізбелік үш күннен кешіктірілмей жүргізіледі.

5.39. Тараптар қызметкердің Тараптардың келісімі бойынша кез келген уақытта 3 (үш) айдан аспайтын үздіксіз жалақысы сақталмайтын еңбек демалысын алуға құқығы бар деп келісті.

5.40. Жұмыс беруші қызметкердің жазбаша өтініші негізінде келесі жағдайларда жұмыс орнын сақтай отырып, жалақысы сақталмайтын демалыс беруге міндетті:

- бес күнтізбелік күнге дейін:

1) жақын туыстарының: ата-анасының (ата-анасының) қайтыс болуы; аға-інілер, туған ағалар мен апалар; атасы, әжесі; балалар; немерелері; жұбайы, жұбайының ата-анасы - қайтыс болған күннен бастап 40 күнтізбелік күннен кешіктірмей;

2) қызметкердің немесе оның балаларының некеге тұруын тіркеу – неке қию күніне дейін күнтізбелік 5 күннен ерте емес және үйлену күнінен кейін күнтізбелік 5 күннен кешіктірмей;

3) баланың тууы – туған күнінен бастап күнтізбелік 20 күннен кешіктірмей;

4) балаларды әскери қызмет өткеру орнына шығарып салу 5) жаңа тұрғылықты жерге көшуіне байланысты

- үш күнтізбелік күнге дейін:

1) бастауыш кәсіподақ ұйымының босатылмаған төрағасы

5.41. Жақын туыстары (әкесі, анасы, ұлы, қызы, аға-інілері, жұбайы) қайтыс болған жағдайда қызметкерлерге тиісті құжаттардың негізінде олардың өтініші бойынша күнтізбелік үш күнге дейінгі ақы төленетін демалыс беруге.

5.42. Мектеп жасындағы балаларын 1 және 11-сыныптарда тәрбиелеп отырған әйел қызметкердің немесе кейбір жағдайларда ер қызметкердің жазбаша өтініші негізінде 1 қыркүйек пен 25 мамырда жұмыс орны/лауазымы/жалақысы сақтала отырып, жұмыстан босату беріледі. .

5.43. Жұмыс беруші жұмыс орнын (лауазымды) сақтай отырып, жұмыскерлерді мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерге тартылған кезеңге еңбек міндеттерін орындаудан босатады. Мемлекеттік және қоғамдық міндеттерді орындағаны үшін еңбек кодексіне сәйкес төлем жүргізіледі.

5.44. Қызметкерге оқу демалысы жұмыс берушінің актісі негізінде беріледі, оның мерзімі еңбек өтіліне есептеледі.

5.45. Жұмыс берушінің жүктілігіне және босануына, бала асырап алуға байланысты табысынан айырылған жағдайда төленетін әлеуметтік төлемдердің сомаларын шегеріп, орташа жалақысын сақтай отырып, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған қызметкерлерге жүктілігі және босануы бойынша демалысты төлеуі. жаңа туған бала (балалар) Қазақстан Республикасының міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы заңнамасына сәйкес жүзеге асырылады.

5.46. Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында көзделген жыл сайынғы ақылы қосымша еңбек демалысын береді. Ақылы еңбек демалыстарының саны Шарттың № 4 Қосымшасында айқындалған.

6-БӨЛІМ

ЕҢБЕКШІЛЕРДІ ӘЛЕУМЕТТІК ҚОРҒАУ. КЕПІЛДІКТЕР, ӨТЕМАҚЫ МЕН ЖЕҢІЛДІКТЕР

6.1. Қызметкердің жазбаша өтініші және кәсіподақ комитеті мүшелерінің шешімі негізінде ШЖҚ «ОПО» МКК қызметкерлеріне 6 (алты) айлық есептік көрсеткішке (АЕК) дейінгі мөлшерде біржолғы материалдық көмек көрсетеді тиісті қаржы жылына белгіленген, мынадай жағдайларда:

- 1) баланың туылуына/асырап алынуына байланысты (әр балаға). Егер ата-анасының екеуі де ШЖҚ «ОПО» МКК қызметкері болса, олардың біріне біржолғы материалдық көмек төленеді;
- 2) қайтыс болуына байланысты:
 - отбасы мүшелерінің біріне немесе біреуі болмаған жағдайда жерлеуді ұйымдастыруды өз мойнына алған адамға біржолғы төлеммен қызметкер;
 - қызметкердің жақын туыстары (ата-анасы, балалары, асырап алушылары, асырап алынған балалары, жұбайы);
- 3) қызметкердің неке қиюын тіркеуге байланысты. Егер некені тіркейтін адамдардың екеуі де ШЖҚ «ОПО» МКК қызметкерлері болса, олардың біреуіне біржолғы материалдық көмек төленеді;
- 4) үздіксіз еңбек сіңірген Қызметкердің 50 жылдығына байланысты ШЖҚ «ОПО» МКК -да кемінде 3 (үш) жыл жұмыс істеу;
- 5) үздіксіз еңбек сіңірген қызметкердің 60 жылдық мерейтойына байланысты ШЖҚ «ОПО» МКК -да кемінде 3 (үш) жыл жұмыс істеу;
- 6) қызметкердің екі айдан астам еңбекке уақытша жарамсыздығына әкеп соқтырған ауырған немесе жарақат алған жағдайда, растайтын құжаттарды: ауру тарихынан үзінді немесе шешім негізінде медициналық кітапшаны ұсынған жағдайда қызметкерге емделуге материалдық көмек төленуі мүмкін. құрамы Жұмыс берушінің актісімен бекітілетін жұмыскерлердің әлеуметтік мәселелері жөніндегі комиссияның;
- 7) балаларын жалғыз тәрбиелеп отырған және төрт және одан да көп баласы (кәмелетке толмағандар) бар ата-аналарға «Мектепке жол» акциясы бойынша оқу құралдарын сатып алу.

6.2. Материалдық көмек көрсету туралы өтініш оқиға болған күннен бастап үш ай ішінде қабылданады (ауыр аурулар немесе жарақаттар бойынша материалдық көмек көрсетуді қоспағанда). Өтінішке материалдық көмек көрсетуге негіз болатын құжаттардың көшірмелері (баланың туу туралы куәлігі, неке туралы куәлік, қайтыс болу туралы

куәлік және т.б.) қоса беріледі. Жоғарыда көрсетілген құжаттар негізінде кәсіподақ комитеті материалдық көмек төлеу туралы хаттама жасайды. Қаржылай көмек көрсетуге негіз болып табылатын құжаттардың көшірмелері ШЖҚ «ОПО» МКК кәсіподақ комитетінде сақталады.

6.3. Сынақ мерзімінде Қызметкерлерге материалдық көмек көрсетілмейді. Сынақ мерзімінен кейін болған оқиғалар үшін төлемдер төленеді.

6.4. Қаражат болған жағдайда Жұмыс беруші:

- 1 жастан 12 жасқа дейінгі Қызметкерлердің балалары үшін жаңа жылдық шырша ұйымдастырады;
- Қызметкерлерге жаңа жылдық сыйлықтарды сатып алуды қамтамасыз етеді.

6.5. Жұмыс беруші өз қаражаты есебінен Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес қызметкерлерге еңбекке уақытша жарамсыздыққа байланысты әлеуметтік төлемдерді төлейді. Егер қызметкердің еңбекке уақытша жарамсыздығы еңбек міндеттерін орындау кезінде мертігумен немесе денсаулығының бұзылуымен байланысты болса, Жұмыс беруші қызметкерге келтірілген зиянды Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес өтеуге міндетті.

6.6. Персоналды оқыту үшін Жұмыс беруші өз қаражаты есебінен Орталықтың мүддесі үшін қызметкерлерді оқытуға немесе оқуға жіберуге құқылы. Бұл ретте Жұмыс берушінің қаражаты есебінен оқудан немесе қайта даярлаудан өткен қызметкерлер қол қойылған оқу шартында көзделген мерзімде ШЖҚ «ОПО» МКК -да жұмыс істеуге міндетті. Қызметкер мен Жұмыс беруші арасындағы еңбек шарты бұзылған жағдайда шығындарды өтеуді қызметкер қол қойылған оқыту шартының талаптарына сәйкес жүзеге асырады.

6.7. Қарау және қан тапсыру күндері Қызметкердің жұмыс орны мен орташа айлық жалақысы сақталады. Егер Жұмыс берушімен (өтінішпен) келісу бойынша Жұмыскер қан тапсырған күні жұмысқа кіріссе, оған орташа айлық жалақысын сақтай отырып, оның өтініші бойынша басқа демалыс күні беріледі (Қазақстан Республикасының Кодексіне сәйкес). «Халық денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі туралы» 2020 жылғы 7 шілдедегі № 360-VI ҚРЗ).

6.8. Қан тапсыру күні қызметкерге түнгі ауысымда жұмыс істеуге, жұмыс уақытынан тыс жұмыс істеуге, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті жұмыстарға рұқсат етілмейді.

6.9. Өтеусіз донорлық жағдайында Қызметкер донорлық күнінен кешіктірмей жұмыс берушіге донорлық күні өзінің функционалдық міндеттерін жалғастыру туралы келісімге келу үшін қан тапсыру туралы жазбаша хабарлауға міндетті. Жұмыс берушімен келіскеннен кейін ғана Жұмыскер жұмысқа кірісуге құқылы. Қызметкер донорлық қан тапсыру туралы ақпаратты донорлық күні Жұмыс берушіге жеткізбегені үшін жауапкершілік тікелей Қызметкерге және оның құрылымдық бөлімшесінің басшысына жүктеледі.

6.10. Қызметкерді іссапарға жіберу кезінде іссапар шығындарын Жұмыс беруші өтеуі тиіс:

- 1) іссапардағы күнтізбелік күндерге, оның ішінде жол жүру уақытына арналған тәуліктік жәрдемақы;
- 2) межелі жерге дейін және кері жол жүру шығындары;
- 3) тұрғын үй-жайларды жалға алу шығыстары.

6.11. Іссапар шығындарын да шақырушы тарап өтей алады. Егер іссапар шақырушы тараптың бастамасымен болса, онда шақырушы тарап өтемеген шығыстарды Жұмыс

беруші өтейді.

- 6.12.** Іссапар кезіндегі жол жүру уақыты демалыс/мейрам күндеріне түссе, бұл күндер үшін жалақы төленбейді.
- 6.13.** Қызметкерге іссапарда болған кезде еңбек заңнамасында көзделген кепілдіктер беріледі, атап айтқанда, жұмыс орны (лауазымы) және іссапар күндеріне келетін жұмыс күндері үшін жалақысы сақталған, сондай-ақ қызметкер жұмыстан тыс біліктілікті арттыру және қайта даярлау курстарына жіберіледі. Шақырушы тарап іссапар шығындарын өтеген жағдайда, Жұмыс беруші мұндай шығыстарды шақырушы тарап өтегеніне қарамастан, іссапардың күнтізбелік күндеріне, оның ішінде жол жүру уақытына күнделікті үстемеақы төлеуге міндетті.
- 6.14.** Қазақстан Республикасының шегінде және одан тыс жерлерде іссапарға жіберілген Қызметкерлердің құжаттарды ресімдеу тәртібі мен шығыстарын өтеу шарттары Қызметкерлердің іссапарлары туралы қағидаларға сәйкес жүзеге асырылады.
- 6.15.** Жұмыс беруші денсаулық сақтау саласындағы қолданыстағы заңнамаға сәйкес мерзімді медициналық тексеруден өту кезінде қызметкерге, сондай-ақ тексеру және қан тапсыру күндері донорға жұмыс орнының сақталуына және орташа айлық жалақысының сақталуына кепілдік береді.
- 6.16.** Жұмыс беруші мемлекеттік қызметшілерге және оларға теңестірілгендерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беру кезінде бір лауазымдық жалақысы мөлшерінде сауықтыру жәрдемақысын төлейді. Сауықтыру жәрдемақысының мөлшері олардың еңбек демалысы берілген күнгі нақты лауазымдық жалақысынан есептеледі. Штаттан тыс жұмысшылар мен толық емес жұмыс күнімен жұмыс істейтін адамдарға медициналық жәрдемақы төленбейді.
- 6.17.** Жұмыс беруші қызметкерлерге Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен қызметкердің жұмыс орнын (лауазымын) және орташа жалақысын сақтауға кепілдіктер мен өтемақылар береді:
- мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерді орындау кезінде
 - жұмыс берушінің қаражаты есебінен мерзімді медициналық тексеруден өткен кезде (ҚР Еңбек кодексінің 125-бабы).
 - қызметкердің іссапарында болған кезде қызметкердің жұмыс орны (лауазымы) және іссапар күндеріне келетін жұмыс күндері үшін жалақысы сақталады (Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 127-бабының 1-тармағы).
 - қанды зерттеу және донорлық ету кезінде донор болып табылатын қызметкерлерге (ҚР Еңбек кодексінің 126-бабы)
 - заңда көзделген өзге де жағдайларда.
 - скринингтік тексерулерден өтуге жыл ішінде үш жұмыс күнінен аспайтын мөлшерде әлеуметтік демалыс беріледі (ҚР Еңбек кодексінің 87-бабының 5-тармағы).
- 6.18.** Келесі жағдайларда жұмысынан айырылуына байланысты орташа айлық жалақы мөлшерінде өтемақы төлемдерін уақтылы төлеуге:
- жұмыс беруші заңды тұлға таратылған жағдайда жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде
 - қызметкерлер саны немесе штаты қысқарған жағдайда жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде (Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 131-бабының 1-тармағы).
- 6.19.** Қызметкермен еңбек шарты оның зейнеткерлік жасқа толуына байланысты жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзылған кезде Жұмыс беруші жұмыс берушінің актісімен белгіленген мөлшерде өтемақы төлейді.

- 6.20.** Бюджеттен тыс қаражат есебінен жұмыс беруші Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрлігінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы бұйрығының тізбесіне енгізілмеген тұлғаларға жылына бір рет 8 АЕК мөлшерінде материалдық көмек төлеуге міндеттенеді. N 1053 (43-бап, 169-тармақша). Біліктілігі жоқ жұмысшылардың тізімі: жұмыс киімдерін жуу және жөндеу операторы, күзетші, асхана қызметкері, сыпырушы, кастелянші, кассир, байланыс орталығының операторы, оператор, диспетчер, қабылдаушы.
- 6.21.** Қазақстан Республикасы Үкіметінің 31 желтоқсандағы қаулысымен психоэмоционалды және физикалық күйзеліс үшін қосымша ақы қарастырылмаған «ана мен бала» бөлімшесінің, гинекологиялық бөлімшенің, жүктілік патологиясы бөлімінің, жедел жәрдем бөлімінің медбике қызметкерлері. , 2015 жылғы № 1193 «Мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын азаматтық қызметшілерге және жұмысшы ұйымдарға, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне жұмыс берушінің қаражаты есебінен еңбекақы төлеу жүйесі туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 ж. BDO-дан 100%.
- 6.22.** «Азаматтық қызметкерлерге еңбекақы төлеу жүйесі туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы No 1193 қаулысымен психоэмоционалды және физикалық күйзеліс үшін қосымша ақы қарастырылмаған консультативтік-диагностикалық бөлімнің мейірбике қызметкерлері. қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне » жұмыс берушінің қаражаты есебінен БДО 50% мөлшерінде қосымша ай сайынғы жарна төлейді.
- 6.23.** Жеңіл операцияларға қатысатын генетикке психоэмоционалды күйзеліс үшін БДО 80% мөлшерінде ай сайынғы жәрдемақы беріледі.
- 6.24.** Стационарлық бөлімшелердегі резидент-дәрігерлерге психоэмоционалды күйзелістің күшеюімен байланысты жұмысы үшін жұмыс берушінің қаражаты есебінен негізгі жалақының (БОС) 150% мөлшерінде ай сайынғы үстемеақы төленуі тиіс. Сонымен қатар, резидент дәрігерлерге қолданыстағы заңнамада көзделген және жұмыс берушінің жергілікті нормативтік құқықтық актілерінде белгіленген басқа да төлемдер беріледі. Барлық төлемдер Еңбек кодексіне және медицина қызметкерлерінің еңбегіне ақы төлеуді реттейтін басқа да нормативтік құқықтық актілерге сәйкес есептеледі.
- 6.25.** Консультациялық-диагностикалық бөлімшелердегі резидент-дәрігерлерге психоэмоционалды күйзелістің күшеюімен байланысты жұмысы үшін жұмыс берушінің қаражаты есебінен негізгі жалақының (БОС) 80% мөлшерінде ай сайынғы үстемеақы төленуі тиіс. Сонымен қатар, резидент дәрігерлерге қолданыстағы заңнамада көзделген және жұмыс берушінің жергілікті нормативтік құқықтық актілерінде белгіленген басқа да төлемдер беріледі. Барлық төлемдер Еңбек кодексіне және медицина қызметкерлерінің еңбегіне ақы төлеуді реттейтін басқа да нормативтік құқықтық актілерге сәйкес есептеледі.
- 6.26.** Санитарлық-эпидемиологиялық қызметтің дәрігері, эпидемиологтың көмекшісі, денсаулық сақтау менеджері, дәрігер және (немесе) қоғамдық денсаулық сақтау маманы, ұйымдастыру-әдістемелік бөлімнің меңгерушісі, несие бірліктері қажетті саны болған жағдайда, қолданыстағы біліктілік деңгейіне ақы төленсін.

7-БӨЛІМ

АДАМ РЕСУРСЫН ДАМУ. КӘСІБИ ОҚЫТУ, ҚАЙТА ДАЙЫНДАУ ЖӘНЕ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ БІЛІКТІЛІГІН ЖОҒАРЫЛАТУ

Тараптар келісімге келді:

- 7.1. Ұйымның қажеттіліктері үшін кадрларды кәсіптік даярлау және қайта даярлау қажеттілігін жұмыс беруші анықтайды.
- 7.2. Жұмыс беруші ДК-мен келісім бойынша қызметкерлерді кәсіптік даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру нысандарын, қажетті кәсіптер мен мамандықтардың тізбесін, әрбір күнтізбелік жыл үшін білім алушылардың санын айқындайды.
- 7.3. Жұмыс беруші міндеттенеді:
 - 7.3.1. Жұмысшыларды кәсіби даярлауды, қайта даярлауды және біліктілігін арттыруды ұйымдастыру.
 - 7.3.2. Кәсіпорынның медициналық және басқа қызметкерлерінің біліктілігін бюджет қаражаты есебінен кемінде бес жылда бір рет жоғарылату.
 - 7.3.3. Жұмысшылар босатылған және бір мезгілде жұмыс орындары құрылған жағдайда, жаңа жұмыс орындарына жұмысқа орналастыру үшін босатылған жұмысшылардың біліктілігін арттыруды жүзеге асыру.
 - 7.3.4. Қызметкер біліктілігін арттыру, жұмыс орнын (лауазымын) сақтау үшін оқуға жіберілсе, жұмыс орны бойынша жалақысы, ал егер қызметкер басқа салаға біліктілігін арттыруға жіберілсе, оның іссапар шығыстарын (тәуліктік, іссапарға жіберілген адамдар үшін қолданыстағы заңнамада көзделген тәртіппен және мөлшерде оқу орнына бару және қайту жолақысы, тұру шығындары).
 - 7.3.5. Медицина қызметкерлерін аттестаттау қағидаларына сәйкес медициналық қызметкерлерді аттестаттауды ұйымдастыру және оның нәтижелері бойынша тиісті санат берілген кезден бастап алған біліктілік санаттарына сәйкес келетін қызметкерлерге лауазымдық айлықақыларды (ставкаларды) белгілейді.
- 7.4. Медициналық емес медицина қызметкерлерін аттестаттау осы мәселе бойынша нормативтік құқықтық актілерге сәйкес жүзеге асырылады. Медициналық емес қызметкерлерді аттестаттау денсаулық сақтау қызметкерлері үшін заңнамада белгіленген тәртіппен жүзеге асырылады.
- 7.5. Жұмыс беруші біліктілігінің жоғары деңгейі бар қызметкерлерге олардың біліктілігін арттыру үшін атқаратын лауазымына сәйкес мамандық бойынша жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарында оқыту шартымен оқу демалысын төлеуді өзіне алады.
- 7.6. Кәсіптік оқыту бағдарламалары бойынша кәсіптік оқудан, біліктілікті арттыру бағдарламалары бойынша және медициналық қызметкерлерді кәсіптік қайта даярлау бағдарламалары бойынша қосымша кәсіптік білімнен өтуге және басқа мамандық алуға тілек білдірген қызметкерге көмек көрсету.
- 7.7. ШЖҚ «ОПО» МКК-ның кадр резервінен жаңа лауазымдарға және қызметкерлердің бос лауазымдарына тағайындауды жүзеге асыру.

8-БӨЛІМ

ЖҰМЫСШЫЛАРДЫ БОСАТУ ЖӘНЕ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУҒА ЖӘРДЕМДЕСУ

Жұмыс беруші міндеттенеді:

8.1. Бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетін тиісті іс-шаралар басталғанға дейін бір айдан кешіктірмей жұмысшылар санының немесе штатының қысқаруы және жаппай болған жағдайда қызметкерлермен еңбек шартының бұзылуы мүмкін екендігі туралы жазбаша хабардар ету. Жұмысшыларды қысқарту - сондай-ақ тиісінше бір айдан кешіктірмеу.

Жұмыс беруші міндеттенеді:

- 1) қызметкерді еңбек жағдайларымен, ішкі тәртіп ережелерімен және Шартпен міндетті түрде таныстыра отырып, қолданыстағы еңбек заңнамасына сәйкес жұмысқа қабылдауды жүзеге асырады.
- 2) қызметкерлерді жұмысқа қабылдаған кезде олардың кәсібіне, біліктілігіне сәйкес еңбек шартын жасасуды қамтамасыз етуге және еңбек жағдайлары өзгерген жағдайда еңбек шартына толықтырулар мен өзгерістер енгізуге;
- 3) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес Қызметкерлер мен Жұмыс беруші арасындағы еңбек қатынастарын реттейтін еңбек шарттарының талаптарын сақтауға;
- 4) қызметкерлер санын алдағы қысқарту немесе ішінара қысқарту туралы Қызметкерлерді кемінде 1 (бір) ай бұрын жазбаша хабардар етуге міндетті. Бұл ретте қызметкерлердің саны немесе штаты қысқарған жағдайда жұмыста қалуға артықшылықты құқықты қамтамасыз ету:

-жалғыз асыраушы болып табылатын жұмысшылар;

-төрт және одан да көп баласы бар көп балалы отбасылардың ата-аналары.

Жұмыс берушінің қызметін тоқтатқан жағдайларды қоспағанда, штатты немесе санын қысқарту кезінде бір отбасынан екі қызметкерді (күйеуі, әйелі) жұмыстан шығаруға жол бермеу.

8.2. Жұмыс беруші Кәсіподақпен бірлесіп жұмыстан босатылған қызметкерлерді жұмыспен қамтуды және әлеуметтік қорғауды қамтамасыз ету шараларын әзірлейді.

8.3. Жұмыс берушінің таратылуына (қайта ұйымдастырылуына) немесе қызметкерлер санының қысқаруына байланысты босатылған қызметкерлерге бір айдағы орташа жалақысы мөлшерінде өтемақы төленеді.

8.4. Тараптар мыналар бойынша келісті:

8.4.1 Еңбек өнімділігі мен біліктілігі жоғары қызметкерлерді қысқарту кезінде жұмыста қалудың артықшылық құқығын қамтамасыз ету. Жұмыста қалуға келесі қызметкерлердің басым құқығы бар:

- зейнеткерлік жас (зейнеткерлік жасқа жеткенге дейін 2 жыл)
- ұйымда 10 жылдан астам жұмыс істейтін
- 16 жасқа дейінгі баласын тәрбиелеп отырған жалғызбасты аналар
- 16 жасқа толмаған баласын тәрбиелеп отырған жалғызбасты әкелер
- 18 жасқа дейінгі мүгедек баласы бар ата-аналар
- еңбек қызметіне байланысты мемлекеттік және (немесе) ведомстволық наградалармен марапатталған
- жоғары немесе кәсіптік білім беру ұйымын бітіргеннен кейін бірден жұмысқа кіріскен және бір жылдан аз еңбек өтілі бар медицина қызметкерлері

8.4.2. Жұмыстан босатылған қызметкерлерге олардың саны немесе штаты қысқарған жағдайда қолданыстағы заңнамада көзделген кепілдіктер мен өтемақылар, сондай-ақ бос

орындар пайда болған кезде жұмысқа қабылдауда артықшылық құқығы беріледі.

8.4.3. Ұйымда жаңа жұмыс орындары пайда болған кезде, оның ішінде белгілі бір мерзімге жұмыс беруші оған адал жұмыс істеген, ұйымнан бұрын санның немесе штаттың қысқаруына байланысты жұмыстан босатылған қызметкерлерді жұмысқа қабылдауда басымдық береді.

8.4.4. Жұмыс орындарын (лауазымдарын) қысқарту қажет болған жағдайда, ең алдымен, төмендегі тәртіпте келесі шараларды қабылдаңыз:

- бос жұмыс орындарын жою, толық емес жұмыс күнімен жұмыс істейтіндерді жұмыстан шығару;
- әкімшілік-басқару персоналының санын қысқарту;
- кәсіптер мен лауазымдарды біріктіруді шектеу (тыйым салу);
- біліктілігіне сәйкес бос лауазымдарға босатылуға жататын қызметкерлерді ішкі ауыстыруды жүзеге асыру.

8.4.5. Жұмыс беруші төлем қабілетсіздігіне байланысты жабылған жағдайда тарату комиссиясы немесе жаңа Жұмыс беруші басым тәртіпте:

- қызметкерлерге кәсіпорын төлем қабілетсіз деп танылғанға дейін құқығы болған сыйақыларды толық көлемде төлеуге;
- қызметкерлердің жалақысы бойынша берешегін толық өтеуге.

8.4.6. Шетелдік жұмыс күші Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес тартылады.

8.4.7. Кәсіпорыннан босатылған жұмыскерлерді әлеуметтік қорғауды күшейту мақсатында оларға еңбек шартын бұзу туралы хабарлама жіберілген күннен бастап бір ай ішінде жұмысқа орналастыру мәселесін өз бетінше шешу құқығы беріледі. Параграфтар бойынша жұмыстан босату туралы хабарлама алған қызметкерлер. 1), 2) 1-тармақ. Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 52-бабына сәйкес (штат санын немесе санын қысқарту, ұйымды тарату) бір айдан аспайтын бірдей жалақымен жаңа жұмысты өз бетінше іздеу үшін аптасына кемінде үш сағат бос уақытты көздейді.

8.4.8. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты қызметкердің атқаратын лауазымына сәйкес келмеуі немесе біліктілігі жеткіліксіз болғандықтан орындаған жұмысы бойынша бұзылған кезде жұмыскердің өкілі қатысуға міндетті аттестаттау комиссиясының шешімі негізінде жүзеге асырылады.

8.4.9. Жеке еңбек дауларын қарау үшін Жұмыс беруші мен қызметкерлер өкілдерінің тең санынан тең негізде келісім комиссиялары құрылады. Келісім комиссиясы мүшелерінің сандық құрамы, оның жұмыс тәртібі, келісім комиссиясының шешімдер қабылдауының мазмұны мен тәртібі, келісім комиссиясының өкілеттік мерзімі N 2 қосымшада бекітілген.

9-БӨЛІМ

ТӘРТІПТІК ЖАЗАЛАР ТУРАЛЫ

9.1. Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес Жұмыс беруші Қызметкерге: Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде белгіленген міндеттемелерді және/немесе ережелерді бұзған жағдайда тәртіптік жаза қолдануға құқылы; еңбек және ұжымдық шарттар; басқа келісімдер; Жұмыс берушінің актілері; құрылтай және/немесе ішкі құжаттар; лауазымдық нұсқаулықтар.

9.2. Өңірлік перинаталдық орталық директорының орынбасарлары және/немесе құрылымдық бөлімшелерінің басшылары Қызметкерді тәртіптік жауапкершілікке тарту туралы мәселеге (хаттамаға) бастамашылық жасай алады немесе ПҚКО жанындағы «ОПК» МКҚК-ның қызметіндегі кез келген бұзушылықтар үшін кінәлілерді анықтау туралы өтінішхат бере алады.

9.3. Тәртіптік жаза қолдану туралы шешім Жұмыс берушінің актісімен (бұйрығымен) ресімделеді.

9.4. Тәртіптік жаза қолдану алдында Жұмыс беруші тиісті Қызметкерден жазбаша түсініктеме талап етуге міндетті.

9.5. Қызметкер жазбаша түсініктеме беруден бас тартқан жағдайда, Жұмыс беруші жазбаша түсініктеме беруден бас тарту туралы тиісті акт жасайды. Бұл жағдайда Жұмыс беруші тәртіптік жаза қолдану туралы акт шығаруға немесе мәселені Тәртіптік комиссияның қарауына жіберуге немесе қызметтік тексеруді тағайындауға құқылы.

9.6. Қызметкерге тәртіптік жаза қолдану туралы мәселені қарау үшін Тәртіптік комиссия немесе тұрақты жұмыс істейтін Тәртіптік комиссия құрылуы мүмкін. Тәртіптік комиссияның құрамы Жұмыс берушінің актісімен белгіленеді. Тәртіптік комиссияның құрамына кәсіподақ өкілдері кіреді.

9.6.1 Тәртіптік комиссия қатысушылардың тақ санынан, бірақ кемінде үш адамнан тұруы керек.

9.6.2 Тәртіптік комиссияның қызметі қатысушылардың кемінде жартысы қатысқан жағдайда заңды болып табылады.

9.6.3 Тәртіптік комиссияның отырысы хаттамамен ресімделеді, ал қорытындылары шешіммен ресімделеді. Тәртіптік комиссияның шешімі консультативтік сипатта болады. Соңғы шешімді Жұмыс беруші қабылдайды.

9.7. Тәртіптік жазаларды қолдану және/немесе облыстық перинаталдық орталықтың қызметіндегі кез келген бұзушылықтарға кінәлі тұлғаларды анықтау мәселесін объективті және жан-жақты қарау мақсатында қызметтік тексерулер жүргізу үшін комиссиялар құрылуы мүмкін. Комиссия жұмыс берушінің актісімен құрылады және оның құрамын ПВХ жанындағы «ОПТ» МКҚК қызметкерлері мен кәсіподақ өкілі құрайды.

9.7.1 Комиссия қатысушылардың тақ санынан, бірақ үш адамнан кем болмауы тиіс.

9.7.2 Комиссия мүшелерінің жартысынан азының келмеуі ішкі аудитті және Комиссия отырысын өткізуге кедергі болып табылмайды.

9.7.3 Ішкі тергеп-тексеру комиссиясының отырысына қорытынды жасау/мәлімдеу үшін ПВХ жанындағы «ОПТ» МКҚК басқа қызметкерлері шақырылуы мүмкін. Сондай-ақ қаржылық-шаруашылық қызметтің аудиті, түгендеу немесе аудиті жүргізілуі мүмкін.

9.7.4 Кінәлі деп танылған Қызметкерлердің (Қызметкерлердің) жұмыста болмауы ішкі аудитті және Комиссия отырысын өткізуге кедергі келтірмейді.

9.7.5 Комиссия отырысында берілген түсініктемелер, пікірлер, дәлелдер Комиссия отырысының хаттамасымен ресімделеді.

9.7.6. Егер Комиссия ішкі тексеру барысында тәртіптік теріс қылық жасауға кінәлі немесе тәртіптік теріс қылық жасаған басқа да тұлғалардың бар екенін анықтаса, онда Комиссия төрағасынан жазбаша түсініктеме талап етуге құқылы. Тиісті Қызметкер Жұмыс берушіге жүгінеді.

9.7.7 Қызметтік тергеп-тексеру нәтижелері бойынша Комиссия қызметтік тергеп-тексеру жүргізілген тұлғаның кінәсі немесе кінәсіздігі, тәртіптік/материалдық жауаптылықтың қажеттілігі немесе жоқтығы туралы қорытындылар береді. Қызметтік тергеп-тексеру нәтижелері бойынша қорытынды комиссияның сипатын, ауырлығын, мән-жайларын көрсетуі мүмкін.

тәртіптік теріс қылық жасаудың салдары (залал, мемлекеттік органдардың тексеру нәтижелері бойынша айыппұл, шағымдар, өндірістік қызметті бұзу және т.б.).

9.7.8 Қорытынды Жұмыс берушіге жіберіледі. Жұмыс беруші қорытындыны бекітуге және Комиссияның қорытындысына сәйкес шешім қабылдауға немесе басқа шешім қабылдауға құқылы.

9.8. Жұмыс беруші Қызметкерге тәртіптік жаза қолдану кезінде Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасының нормаларын басшылыққа алады.

9.9. Жұмыс беруші тиісті акт шығару арқылы тәртіптік жазаны мерзімінен бұрын алып тастауға құқылы. Тәртіптік жазасы бар қызметкердің құрылымдық бөлімшесінің басшысы немесе тиісті құрылымдық бөлімшеге жетекшілік ететін директордың орынбасары тәртіптік жазаны мерзімінен бұрын алып тастау туралы хаттама/өтініш жіберуге құқылы.

10-БӨЛІМ

ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІН ҚОРҒАУ

10.1. Жұмыс беруші өз өкілеттіктері шегінде еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша актілер шығаруға және қызметкерлерден қауіпсіздік нормаларын, қауіпсіздік және еңбекті қорғау жөніндегі ережелер мен нұсқаулықтарды сақтауды талап етуге, сондай-ақ жұмыстан шеттету және еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарын бұзатын жұмысшыларды тәртіптік жауапкершілікке тартуға құқылы.

10.2. Жұмыс беруші:

- 1) қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз етеді және жұмыс орнындағы қауіпсіздік пен еңбекті қорғаудың жай-күйін бақылайды;
- 2) ПВХ «ОПТ» МКҚК жұмыс орындарындағы ықтимал зиянды өндірістік факторлар туралы жұмысшыларды хабардар етеді;
- 3) профилактикалық іс-шараларды жүргізу, өндірістік жабдықты және технологиялық процестерді қауіпсізге ауыстыру арқылы жұмыс орындарында және технологиялық процестерде кез келген қауіптердің алдын алу бойынша шаралар қабылдайды;
- 4) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес қызметкерлерді еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытуды, оның ішінде жаңа техника мен жаңа технологиялық процестерді енгізу кезінде жүргізеді;
- 5) жұмысқа кіріскен барлық қызметкерлермен, сондай-ақ басқа жұмысқа ауыстырылғандармен еңбекті қорғау, жұмыстарды орындаудың қауіпсіз әдістері мен тәсілдері, зардап шеккендерге алғашқы медициналық көмек көрсету бойынша оқыту мен нұсқама жүргізеді;
- 6) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі ұйымдық-техникалық іс-шараларды

әзірлейді және оларды Облыстық перинаталдық орталықта іске асыруға қаражат бөледі;

7) еңбек міндеттерін орындау кезінде қызметкерлердің өмірі мен денсаулығына зиян келтіргені үшін азаматтық-құқықтық жауапкершілікті сақтандыруды жүзеге асырады және Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес өтемақы төлеу арқылы қызметкерлердің өмірі мен денсаулығына келтірілген зиянды өтейді. ;

8) өндірістік жазатайым оқиғалар болған кезде Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының нормаларына сәйкес жарақаттану себептерін уақтылы тексеруді қамтамасыз етеді және олардың есебін жүргізеді;

9) өндірістегі жазатайым оқиғаларды және кәсіптік ауруларды тіркеуді, есепке алуды және талдауды жүзеге асырады;

10) Қазақстан Республикасы заңнамасының қызметкерлерге арнайы киім, арнайы аяқ киім және басқа да жеке қорғану құралдарын беру нормалары туралы талаптарына сәйкес қызметкерлерге қажетті санитарлық-гигиеналық жағдайлар жасайды, оларды алғашқы медициналық көмек көрсету қобдишасымен қамтамасыз етеді. , арнайы киім және жеке қорғаныс құралдары;

11) өндірістік процесс пен жұмысты қауіпсіз жүргізу бойынша нұсқаулықтар жүргізеді және құжаттарды ұсынады;

12) қызметкерлерді қауіпсіздік және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқыту, нұсқау беру және білімді тексеру үшін заңнамада белгіленген Ережелер мен мерзімдерге сәйкес басшылар мен мамандарды қауіпсіздік және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытуды ұйымдастырады және біліміне тексеру жүргізеді;

13) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша нұсқаулықтардан және білімін тексеруден өтпеген адамдарды белгіленген тәртіппен жұмысқа жібермейді;

14) төтенше жағдайдың дамуын және жарақаттанушы факторлардың әсерін болғызбау бойынша шұғыл шараларды қабылдайды; денсаулық сақтау ұйымының қаражаты есебінен еңбекті қорғау бойынша нормативтік-анықтамалық материалдардың, ережелердің, нұсқаулықтардың, оқу журналдарының және басқа да материалдардың болуын қамтамасыз етеді.

15) өндірістік объектілерді еңбек жағдайларының жай-күйі бойынша мерзімді аттестаттауды, сондай-ақ Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарына сәйкес реконструкциялаудан, жаңғыртудан, жаңа техниканы немесе технологияны орнатқаннан кейін міндетті аттестаттауды қамтамасыз етеді;

16) жұмыс берушінің қаражаты есебінен жеке қорғану құралдарын, жұмыс киімі мен аяқ киімін сатып алады, сақтауды, жууды, кептіруді, дезинфекциялауды және жөндеуді қамтамасыз етеді;

17) мемлекеттік қадағалау және қызметкерлердің кінәсінен еңбекті қорғау талаптарының бұзылуына байланысты еңбек заңнамасының сақталуын бақылау органдары жұмысты тоқтата тұру кезеңінде қызметкердің жұмыс орнын (лауазымдылығын) және орташа жалақысын сақтайды.

18) жұмыс берушінің еңбекті қорғау жөніндегі нормативтік талаптарды сақтамауы салдарынан оның өмірі мен денсаулығына қауіп туындаған кезде қызметкер жұмыстан бас тартқан жағдайда, мұндай қауіп жойылған кезде қызметкерге басқа жұмысты ұсынады немесе жұмыс істеу үшін ақы төлейді. осы себепті орташа табыс көлемінде пайда болатын тоқтап қалу

19) бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетімен келісім бойынша әрбір жұмыс орны бойынша еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулықтарды әзірлейді және бекітеді;

20) қызметкерлердің еңбекті қорғау талаптарын, ережелері мен нұсқаулықтарын сақтауын қамтамасыз етеді

21) перинаталдық орталықта өндірістік кеңес құрады, оның құрамына бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетінің мүшелері тепе-тең негізде кіруге тиіс. Өндірістік кеңестің қызметі оның Ережесіне сәйкес ұйымдастырылады

22) өндірістік жазатайым оқиға салдарынан қайтыс болған қызметкерлердің еңбек міндеттерін орындау кезінде асыраушысынан айырылған жағдайда зиянды өтеуге құқығы бар адамдарға жерлеуге жұмсалған шығыстарды өтейді.

23) бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетімен бірлесіп еңбек жағдайлары мен

қауіпсіздіктің жай-күйін, еңбекті қорғау жөніндегі келісімдердің орындалуын бақылауды жүзеге асырады.

24) өндірістік кеңес мүшелеріне, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларға еңбекті қорғау жай-күйін бақылауда жәрдемдеседі. Егер олар қызметкерлердің салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларына құқықтарының бұзылуын анықтаса, оларды жою шараларын қолданыңыз

25) жұмыс орны (лауазымы) және орташа жалақысы сақтала отырып, қызметкерлердің тегін міндетті мерзімдік медициналық тексеруден (қараулардан) өтуін қамтамасыз етеді.

26) ұйым қызметкерлері үшін демалыс бөлмесін жабдықтайды

27) тиісті жылға арналған Даму жоспарында көзделген мөлшерде еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, денсаулықты қорғауды жақсарту жөніндегі іс-шараларды жыл сайын қаржыландыруды жүзеге асырады.

10.3. Кәсіподақ:

1) жазбаша өтініш негізінде өз құзыреті шегінде Кәсіподақ мүшелігіне қарамастан Орталық қызметкерлерінің мүдделерін білдіреді;

2) жұмысшылардың денсаулығын сақтау, еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету, оның жағдайын жақсарту мәселелері бойынша Жұмыс берушімен тығыз ынтымақтасады;

3) Жұмыс берушімен бірлесіп еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы заңнама талаптарының сақталуына бақылауды жүзеге асырады;

4) өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеуге қатысады;

5) еңбек қауіпсіздігі талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жарақаттар мен кәсіптік аурулардың алдын алу, сондай-ақ жұмыс орнындағы еңбек жағдайлары мен қауіпсіздіктің сақталуына тексеру жүргізу жөнінде жұмыс берушімен бірлескен іс-шараларды ұйымдастырады;

6) Жұмыс берушіге анықталған бұзушылықтарды жою жөнінде ұсыныстар енгізеді және оларды жоюға ұмтылады;

7) жұмыскерлердің денсаулығына немесе өміріне қауіп төнген жағдай туындаған жағдайда жұмысты тоқтату туралы ұсыныстар енгізеді және қауіп жойылғанға дейін оларды тоқтата тұруды сұрайды;

8) Жұмыс берушіге еңбекті қорғау және қауіпсіздік жағдайларын жақсарту жөнінде ұсыныстар енгізеді.

9) кәсіподақ мүшелері мен басқа да қызметкерлердің дене шынықтыру-сауықтыру іс-шараларын ұйымдастырады

10) кәсіподақ мүшелері болып табылатын жұмысшылардың және жұмысшылардың балаларының денсаулығын жақсарту жөніндегі жұмысты жүзеге асырады.

10.4. Жұмыс беруші мен кәсіподақ жұмыс берушінің еңбек міндеттерін орындаумен байланысты мертігу немесе денсаулығына өзге де зиян келтіру салдарынан олардың денсаулығына келтірілген зиян үшін материалдық жауаптылықта болатындығынан шығады.

10.5. Тараптар осы ұжымдық шарттың ажырамас бөлігі болып табылатын еңбекті қорғау туралы шарт жасады. Жұмыс беруші еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларды жүргізуге жыл сайын жалақы қорының кемінде 1%-ын бөлуге міндеттенеді.

10.6. Тараптар еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор туралы ережені бекітті және өз жұмысын осы Ережеге толық сәйкес жүргізуге міндеттенеді.

11-БӨЛІМ

ЖАСТАР САЯСАТЫ

Ұжымдық шарт тараптары келісті:

11.1 Жас жұмысшылар 35 жасқа толмаған жұмысшылар болып саналады.

11.2. Кәсіподақ комитеті жас жұмысшыларды жұмысқа орналасу кезінде Қазақстандық салалық денсаулық сақтау қызметкерлерінің кәсіподақ ұйымына кірудің артықшылықтары туралы хабардар етуге міндеттенеді.

11.3. Жұмыс беруші кәсіподақпен бірлесіп жыл сайын ұйымдағы жас жұмысшылармен жұмыс жоспарын әзірлеп, жүзеге асырады.

11.4. Жұмыс беруші кәсіподақ ұйымымен бірлесіп тәлімгерлік туралы ережені бекітеді. Барлық жас қызметкерлерге жұмыс басталған күннен бастап 10 күннен кешіктірмей және 6 айдан кем емес тәлімгерлерді тағайындайды.

11.5. Жұмыс беруші қолда бар қаражат арқылы тәлімгерлік қызметті ынталандырады.

11.6. Жұмыс беруші міндеттенеді:

- жас қызметкерлер арасында кәсіби шеберлік байқауын өткізу
- бұқаралық дене шынықтыру-спорттық іс-шаралар мен спорттық жарыстарды ұйымдастыру және өткізу
- жас қызметкерлерді қолжетімді, тегін спорттық және әуесқойлық іс-шаралармен қамтамасыз ету
- белсенді, тиімді қоғамдық және кәсіби жұмыс жүргізетін ұйымның белсенді жастарын жүйелі түрде ынталандыруды жүзеге асыру.

11.7. Жұмыс беруші жас қызметкерлердің біліктілігін арттыруға көмек көрсетеді.

11.8. Жұмыс беруші жас жұмысшыларды жыл сайынғы медициналық тексеруден өткізеді және төлейді.

11.9. Жастар комиссиясының өкілдері жеке еңбек дауларын шешу бойынша өндірістік кеңес пен келісім комиссиясының жұмысына қатысады.

11.10. Бастауыш кәсіподақ ұйымы:

- жұмыс істейтін жастардың әлеуметтік құқықтары мен кепілдіктерін қорғау жұмысын жетілдіру мақсатында жастар саясатының нормативтік-құқықтық базасын белсенді пайдалану;
- жас қызметкерлерге заңмен белгіленген жеңілдіктер мен қосымша кепілдіктерді орындауға көмек көрсету
- жас қызметкерлерді тұрғын үй жағдайын жақсарту бойынша түрлі бағдарламаларға түсуге құжаттарды дайындау кезінде уақытылы ақпарат беру және көмек көрсету.

12-БӨЛІМ

ӘЛЕУМЕТТІК ӘРІШТЕСТІКТІ ДАМУ

12.1. Жұмыс беруші Кәсіподақтың ПВХ жанындағы «ОПТ» МКҚК қызметкерлерінің өкілі болып табылатынын және олардың еңбек саласындағы және еңбек және басқа да әлеуметтік-экономикалық қатынастарға байланысты мүдделерін білдіруге уәкілеттік берілгенін мойындайды.

12.2. Кәсіподақ ұжымға тән әдістер мен құралдарды пайдалана отырып, ШЖҚ «ОПО» МКК-ның тиімді жұмысына ықпал етуге міндеттенеді.

12.3. Тараптар осы Ұжымдық шарттың барлық шарттарын орындауға, оларды қатаң сақтауға, бір-бірінің мүдделерін құрметтеуге, қарама-қайшылыққа жол бермеуге, өзара түсіністікке ұмтылуға және барлық даулы мәселелерді келіссөздер мен консультациялар арқылы шешуге міндеттенеді.

12.4. Қызметкерлер еңбек шартына, лауазымдық нұсқаулыққа және Жұмыс берушінің басқа да ішкі құжаттарына сәйкес еңбек міндеттерін орындауға міндеттенеді.

12.5. Осы Ұжымдық шартқа қол қойған Тараптардың кез келгені Ұжымдық шарт талаптарының орындалуын бақылау жөніндегі комиссияға Тараптар қабылдаған міндеттемелерді орындауға кедергі келтірмейтін өзгерістер мен толықтырулар туралы ұсыныстар енгізуге құқылы. Соңғы шешім Кәсіпорын мен Кәсіподақтың бірлескен шешімімен қабылданады.

12.6. Кінәсінен осы Ұжымдық шартта көзделген міндеттемелері бұзылған немесе орындалмаған ШЖҚ «ОПО» МКК жұмыс беруші және қызметкерлері Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен жауапкершілікте болады.

12.7. Жұмыс беруші Кәсіподақты Облыстық перинаталдық орталық қызметкерлерінің еңбек және онымен байланысты әлеуметтік-экономикалық қатынастар саласында олардың мүдделерін білдіруге жалпы жиналыс (конференция) уәкілеттік берген жалғыз өкілі деп таниды.

12.8. Жұмыс берушінің құқығы:

- 1) жұмысқа қабылдау кезінде таңдау еркіндігі;
- 2) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында көзделген тәртіппен және негіздер бойынша қызметкерлермен еңбек шарттарын өзгертуге, толықтыруға, бұзуға;
- 3) өз өкілеттіктері шегінде Жұмыс берушінің актілерін шығарады;
- 4) өз құқықтары мен мүдделерін білдіру және қорғау мақсатында бірлестіктер құруға және оларға кіруге;
- 5) қызметкерлерден еңбек және ұжымдық шарттар талаптарын, ішкі еңбек тәртібі ережелерін және Жұмыс берушінің өзге де актілерін сақтауды талап етуге;
- 6) Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында көзделген жағдайларда және тәртіппен қызметкерлерді көтермелеуге, тәртіптік жазалар қолдануға, қызметкерлерді материалдық жауапкершілікке тартуға;
- 7) қызметкерлер еңбек міндеттерін орындау кезінде келтірілген зиянды өтеу үшін;
- 8) еңбек саласындағы құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау мақсатында сотқа жүгінуге;
- 9) жұмысқа қабылдау кезінде қызметкерлерге сынақ мерзімін белгілейді;
- 10) егер бұл еңбек шартының талаптарында және оқыту шартында көзделсе, қызметкерлерді оқытуға байланысты олардың шығындарын өтеуге;
- 11) ПВХ жанындағы «ОПТ» мемлекеттік қазыналық кәсіпорнының штат кестесін бекітеді;

- 12) штаттық кестеге және оларға үстемеақыларға сәйкес Қызметкерлердің лауазымдық жалақыларының мөлшерлерін белгілейді;
- 13) осы Шарттың талаптарына сәйкес Қызметкерлерге сыйлықақылардың мөлшерін айқындайды;
- 14) қызметкерлерге осы Шарттың талаптарында көзделген мөлшерде және шарттарда материалдық көмек көрсетуге;
- 15) Қызметкерлердің лауазымдық нұсқаулықтарын бекітеді;
- 16) Жұмыс берушінің еңбек процестерін реттейтін ішкі нормативтік құқықтық актілерді (Ережелерді, нұсқаулықтарды, қағидаларды) әзірлейді және бекітеді;
- 17) ішкі еңбек тәртібін бекітеді.

12.9. Жұмыс берушінің міндетті:

- 1) Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының, ұжымдық және еңбек шарттарының, өзі шығарған актілердің талаптарын сақтауға;
- 2) жұмысқа қабылдау кезінде Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында белгіленген тәртіппен және талаптарда еңбек шарттарын жасасуға;
- 3) еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауға ішкі бақылауды жүзеге асырады;
- 4) қызметкерлерді еңбек шартында көзделген жұмыстармен қамтамасыз етуге;
- 5) қызметкерлерге Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде, еңбек және ұжымдық шарттарда, Жұмыс берушінің актілерінде, ПВХ бойынша «Облыстық перинаталдық орталық» мемлекеттік кәсіпорнының ішкі нормативтік құжаттарында көзделген еңбекақыны және өзге де төлемдерді уақтылы және толық көлемде төлеуге міндетті. ;
- 6) қызметкерлерді Жұмыс берушінің актілерімен және Ұжымдық шартпен таныстыруға;
- 7) Кәсіподаққа ұжымдық келіссөздер жүргізу, ұжымдық шарттар жасасу, сондай-ақ олардың орындалуын бақылау үшін қажетті толық және сенімді ақпаратты беруге;
- 8) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында белгіленген тәртіппен Кәсіподақтың ұсыныстарын қарауға, ұжымдық келіссөздер жүргізуге және ұжымдық шарт жасасуға;
- 9) жұмыскерлерді еңбек жағдайларымен (жұмыс процесін қамтамасыз ету үшін құрал-жабдықтармен қамтамасыз ету, жыл сайынғы міндетті медициналық тексеруден өткізу (оның ішінде флюорография), Қазақстан Республикасы Үкіметінің қолданыстағы қаулысына сәйкес, өндірістік қажеттіліктерге сәйкес, ауысымдық жұмысты уақтылы жеткізу) қамтамасыз етуге; жұмыскерлерді тұрғылықты жерінен тұрғылықты жеріне дейін жұмыс істеуге және кері қайтаруға, пациенттерге үздіксіз медициналық көмек көрсетуді қолдауға және т.б.) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына, еңбек және ұжымдық шарттарға сәйкес;
- 10) қызметкерлерді өз қаражаты есебінен еңбек міндеттерін орындау үшін қажетті жабдықтармен, құрал-саймандармен, техникалық құжаттамамен және басқа да құралдармен қамтамасыз етуге;
- 11) мемлекеттік еңбек инспекторларының нұсқауларын орындауға;
- 12) егер оның жалғасуы жұмысшылардың және басқа адамдардың өмірі мен денсаулығына қауіп төндіретін болса, жұмысты тоқтата тұруға;
- 13) қызметкерлерді міндетті әлеуметтік сақтандыруды жүзеге асырады;
- 14) қызметкерлердің еңбек міндеттерін орындау кезінде өмірі мен денсаулығына зиян келтіргені үшін азаматтық-құқықтық жауаптылықты сақтандыруға;
- 15) қызметкерлерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беруге;
- 16) қызметкерлердің еңбек қызметін растайтын құжаттардың, сондай-ақ оларды зейнетақымен қамсыздандыруға ақшаны ұстау және ұстап қалу туралы мәліметтердің сақталуын және мемлекеттік мұрағатқа тапсырылуын қамтамасыз етеді;
- 17) жұмыс орындарында және технологиялық процестерде тәуекелдердің алдын алу бойынша шаралар қабылдауға;
- 18) жұмыс уақытының, оның ішінде әрбір қызметкердің орындаған жұмыс уақытынан тыс жұмысының есебін уақыт кестесінде жүргізуге;
- 19) қызметкерлер кәсіптік даярлаудан, қайта даярлаудан және олардың біліктілігін арттырудан өтетін жағдайда Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында, келісімде,

еңбек және ұжымдық шарттарда көзделген қызметкерлерге жұмысты оқытумен ұштастыруға жағдай жасауға;

20) Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес қызметкерлердің еңбек міндеттерін орындау кезінде олардың өмірі мен денсаулығына келтірілген зиянды өтеуге;

21) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның және еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның аумақтық бөлімшелерінің лауазымды адамдарын, жұмыскерлердің өкілдерін, еңбек қауіпсіздігі жөніндегі қоғамдық инспекторларды "ӨТК" мемлекеттік кәсіпорнындағы еңбек қауіпсіздігінің, жағдайлары мен еңбекті қорғаудың жай-күйіне тексеру жүргізу үшін еркін рұқсат етеді. «Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы заңнамасын сақтау, сондай-ақ өндірістегі жазатайым оқиғаларды және кәсіптік ауруларды тергеп-тексеру үшін;

22) еңбек міндеттерін орындауға байланысты алған жарақатына, кәсіптік ауруына немесе денсаулығының өзге де зақымдалуына не өндірістікпен байланысты емес денсаулықтың өзге де зақымдалуына байланысты медициналық қорытынды бойынша еңбекке қабілеттілігі қалпына келгенге дейін немесе мүгедектік белгіленген немесе кәсіптік еңбекке қабілеттілігінен айырылғанын белгілеу, қызметкерді еңбек және (немесе) ұжымдық шартта көзделген жағдайларда уақытша жеңіл жұмысқа ауыстыру немесе оны жұмыстан босату;

23) жұмыс беруші таратылғанға дейін кемінде бір ай бұрын қызметкерді еңбек шартының бұзылғаны, қызметкерлер санының немесе штатының қысқартылғаны туралы жазбаша хабардар етуге міндетті. Осы оқиғалар басталғанға дейін қызметкердің жазбаша келісімімен еңбек шартын бұзу ескерту мерзімі өткенге дейін жүзеге асырылуы мүмкін;

24) Жұмыс берушінің экономикалық жағдайының нашарлауына әкеп соққан өндіріс, орындалған жұмыстар мен көрсетілетін қызметтер көлемі азайған жағдайда он бес жұмыс күнінен кешіктірмей қызметкерлерге еңбек шартын бұзу туралы жазбаша хабарлауға міндетті. Тараптардың келісімі бойынша ескерту мерзімі жұмыс істемеген мерзімге пропорционалды жалақы төлеумен ауыстырылуы мүмкін. Хабарламада Жұмыс беруші еңбек шартын бұзуға негіз болған себептерді көрсетуге міндетті;

Осы негізде еңбек шартын бұзу келесі шарттар бір мезгілде орындалған жағдайда мүмкін болады:

-құрылымдық бөлімшенің (цехтың, учаскенің) жабылуы;

-қызметкерді басқа жұмысқа ауыстыру мүмкіндігінің болмауы;

-еңбек шартын бұзуға негіз болған себептерді көрсете отырып, қызметкерлер өкілдеріне кемінде бір ай бұрын жазбаша хабарлама (ұйымдағы экономикалық өзгерістер мен еңбек шартын бұзу қажеттілігі арасында тікелей байланыс бар);

25) егер қызметкерлер аттестаттау нәтижелерімен расталған біліктілігінің жеткіліксіздігі салдарынан атқаратын лауазымына немесе орындаған жұмысына сәйкес келмесе, еңбек шартын бұзу құрамына Қызметкерлердің өкілі кіретін аттестаттау комиссиясының шешімі негізінде жүзеге асырылуға тиіс.

Қызметкерлерді аттестаттау тәртібі, шарттары мен кезеңділігі «Облыстық перинаталдық орталық» мемлекеттік қазыналық кәсіпорнының қызметкерлерін ПҚКО-да аттестациялаудың қолданыстағы қағидаларымен айқындалады;

26) қызметкерлер Қазақстан Республикасының заңында белгіленген зейнеткерлік жасқа жеткенде, еңбек шарты қызметкердің бастамасы бойынша бұзылған кезде

Жұмыс беруші жұмыс берушінің актісінде/өкімінде көрсетілген өтемақы төлей отырып, еңбек шартын бұзу күнінен кемінде бір ай бұрын қызметкерлерді жазбаша хабардар етуге міндетті;

27) келіссөздер оң нәтиже бермеген ұжымдық еңбек даулары туындаған жағдайда Кәсіподақпен бірлесіп келісім комиссиясын құрады.

12.10. Кәсіподақтың құқығы бар:

1) Жұмыс берушіден қызметкерлерге қауіпсіздік және гигиена талаптарына сәйкес келетін еңбек жағдайларын жасауды талап етуге;

2) еңбек дауларын татуластыру рәсімдері арқылы және/немесе сот тәртібімен шешуге;

3) Жұмыс берушіден еңбек шартында Жұмыс берушінің атынан өкілдік ететін лауазымды тұлғаның өкілеттіктерін растауды талап етуге;

- 4) ұжымдық шарттың жобасын әзірлеуге қатысуға;
- 5) еңбек дауларын сотқа дейін шешуге қатысуға құқылы.

12.11. Кәсіподақ міндетті:

- 1) осы Ұжымдық шарттың ережелерін сақтауға;
- 2) еңбек қатынастарына байланысты мәселелер бойынша, сондай-ақ еңбек жанжалдарын шешуде Жұмыс берушімен келіссөздерде ұжымның және жекелеген қызметкерлердің мүдделерін білдіруге;
- 3) Жұмыс берушінің өтініші бойынша 3 (үш) жұмыс күні ішінде дәлелді қорытынды беруге;
- 4) сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшесі болып табылатын және негізгі жұмысынан босатылмаған қызметкерді тәртіптік жауапкершілікке тарту;
- 5) сайланбалы кәсіби органдардың мүшесі болып табылатын және негізгі жұмысынан босатылмаған қызметкермен жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу;
- 6) Жұмыс берушіге қызметкерлердің еңбек тәртібін сақтауы мәселелері бойынша көмек көрсетуге;
- 7) ұйымдастыру, оңтайландыру, санын немесе штатын қысқарту кезінде іс-шараларды өткізу кезінде ұжымдағы шиеленісті азайтуға көмектесу;
- 8) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына, белгіленген әлеуметтік кепілдіктерге сәйкес қызметкерлердің мүдделерінің сақталуын және осы Ұжымдық шарттың ережелерінің сақталуын қамтамасыз етуге;
- 9) қызметкерлердің өмірі мен денсаулығына немесе Жұмыс беруші мүлкінің сақталуына қауіп төндіретін жағдай туралы белгілі болған кезде дереу Жұмыс берушіге хабарлауға;
- 10) Жұмыс берушімен бірлесіп корпоративтік мерекелік іс-шараларды ұйымдастыруға қатысуға;
- 11) Кәсіподақтың Жарғысына және Кәсіподақтың белгіленген тәртіппен қабылданған басқа да актілеріне сәйкес Қызметкерлерге материалдық көмек көрсетуге;
- 12) ұжымдық еңбек дауларын қарау кезінде жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі келісім комиссиясына, келісім комиссиясына және еңбек арбитражына қатысуға құқылы.

13-БӨЛІМ

КӘСІПОДАҚ ҚЫЗМЕТІНІҢ КЕПІЛДЕРІ

13.1. Кәсіподақ ұйымының, тиісті сайланбалы кәсіподақ органдарының құқықтары мен кепілдіктері «Кәсіподақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңында, Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында, Қазақстан денсаулық сақтау қызметкерлерінің салалық кәсіподағының жарғысында айқындалады. Жұмысшылар және кәсіподақ бірлестіктері, жұмыс берушілер бірлестіктері мен Қазақстан Республикасының Үкіметі арасындағы салалық келісім, салалық келісім, өзге де келісімдер, осы ұжымдық шарт ескеріле отырып жүзеге асырылады.

13.2. Тараптар кез келген қызметкердің кәсіподақ ұйымына мүшелігіне немесе кәсіподақ қызметіне байланысты оған заңмен кепілдік берілген әлеуметтік, еңбек және өзге де құқықтар мен бостандықтарды шектеуге, мәжбүрлеуге, жұмыстан босатуға немесе өзге де түрде ықпал етуге жол берілмейтіндігі туралы келісті.

13.3. Тараптар жұмыс беруші мен оның уәкілетті өкілдері мыналарға міндетті екеніне назар аударады:

13.3.1. Кәсіподақ ұйымының құқықтары мен кепілдіктерін құрметтеуге, кәсіподақ қызметінің құқықтары мен кепілдіктеріне заңмен белгіленген шектеулерге жол бермей және мекемеде кәсіподақ ұйымдарының құрылуы мен жұмыс істеуіне кедергі келтірмей оның қызметіне жәрдемдесуге;

13.3.2. Сайланбалы кәсіподақ органын қызметкерлердің санына қарамастан, санитарлық-гигиеналық талаптарға сай келетін, жылумен және жарықпен, сайланбалы кәсіподақтың жұмысына қажетті құрал-жабдықтармен қамтамасыз етілген қажетті үй-жаймен (кемінде бір бөлмені) тегін қамтамасыз ету. органның өзі және жұмысшылардың жиналыстарын өткізу, сондай-ақ ұйымдастыру техникасы, байланыс (компьютерлік техниканы, Интернетті қоса алғанда) және қажетті нормативтік құжаттарды; бөлінген үй-жайларды күзетуді және жинауды қамтамасыз етуге, бос көліктерді тегін беруге және сайланбалы кәсіподақ органының қызметін қамтамасыз ету үшін өзге де жағдайлар жасауға міндетті.

13.3.3. Сайланбалы кәсіподақ органдарының өкілдеріне жарғылық міндеттер мен заңмен берілген құқықтарды жүзеге асыру мақсатында кәсіподақ мүшелері жұмыс істейтін ұйымдарға баруға кедергі жасамау.

13.3.4. Кәсіподақ органдарына олардың өтініштері бойынша еңбек жағдайлары, жалақы, тұрғын үй-коммуналдық шаруашылық, жұмысшылардың тұрмыстық жағдайлары және басқа да әлеуметтік-экономикалық мәселелер бойынша ақпарат, ақпарат және түсініктемелер беру.

13.3.5. Кәсіподақ мүшелері болып табылатын қызметкерлердің жазбаша өтініштері мен мүшелік жарналарды ескере отырып, ұйымның ағымдағы шотынан кәсіподақ ұйымының ағымдағы шотына жалақының 1% мөлшерінде қаражаттың ай сайын аударылуын қамтамасыз ету. Қаражаттар толық көлемде және жалақы төлеумен бір мезгілде аударылады.

13.3.6. Кәсіподақ органдарына денсаулық сақтау қызметкерлерінің әлеуметтік-еңбек құқықтары мен кәсіби мүдделерін қорғау жөніндегі кәсіподақтың қызметі туралы қызметкерлерді кеңінен хабардар ету үшін салалық және жергілікті ақпараттық жүйелерді пайдалануға көмектесу.

13.4. Тараптар кәсіподақ органдарына сайланған (делегацияланған) және негізгі жұмысынан босатылмаған қызметкерлердің кепілдіктерін таниды, оның ішінде:

13.4.1. Кәсіподақ органдарының мүшелері болып табылатын қызметкерлер өздері мүше болып табылатын сайланбалы кәсіподақ органының, бастауыш кәсіподақ ұйымдары кәсіподақ комитеттерінің төрағаларының алдын ала келісімінсіз жоғары тұрған кәсіподақтың алдын ала келісімінсіз тәртіптік жазаға тартылуы мүмкін емес. кәсіподақ комитеті. Аталған кәсіподақ қызметкерлерін жұмыс берушінің бастамасы бойынша басқа жұмысқа ауыстыру олар мүше болып табылатын кәсіподақ органының алдын ала келісімінсіз жүзеге асырылмайды; бастауыш кәсіподақ ұйымдарының кәсіподақ комитеттерінің төрағалары – жоғары тұрған кәсіподақ комитетінің алдын ала келісімінсіз.

13.4.2. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан босату, сондай-ақ еңбек шартының маңызды талаптарын өзгерту (қызметкердің кінәсінен емес жұмыс көлемінің немесе басқа жұмыс көлемінің өзгеруіне байланысты жалақының төмендеуі, белгіленген қосымша төлемдер мен үстемеақылардың күшін жою, басқа да ынталандыру және ынталандыру төлемдері және т.б.) кәсіподақ органдарының мүшелеріне енгізілген қызметкерлерді жұмыстан шығарудың жалпы тәртібін сақтаумен қатар, олар мүше болып табылатын кәсіподақ органының алдын ала келісімімен ғана рұқсат етіледі және бастауыш кәсіподақ ұйымдарының басшылары (олардың орынбасарлары) жоғары тұрған басшының келісімімен кәсіподақ комитеті.

13.4.3. Сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелері, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлар, денсаулық сақтау ұйымдарында жұмыс берушімен бірлесіп құрылатын кеңестер мен комиссиялардағы кәсіподақ ұйымының өкілдері кәсіподақ ұйымындағы мемлекеттік міндеттерді орындау үшін орташа жалақысын сақтай

отырып, негізгі жұмысынан босатылады. жұмысшылар ұжымының мүдделері және қысқа мерзімді кәсіподақ оқуының ұзақтығы.

13.5. Тараптар осы ережені кәсіпорынның бастауыш кәсіподақ ұйымдарының кәсіподақ комитеттерінің төрағалары болып табылатын қызметкерлеріне – жылына 10 жұмыс күнінен аспайтын мерзімге, сондай-ақ екіжақты комиссияға, ұжымға мүше ұйымдардың қызметкерлеріне ұзартуға келісті. ұжымдық шарттар жасасу жөніндегі келіссөз комиссиялары – 7 жұмыс күнінен аспайды.

13.6. Денсаулық сақтау ұйымындағы негізгі жұмысынан босатылмаған сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелері Кәсіподақ шақыратын съездер, конференциялар, пленумдар, президиумдар, кеңестер, семинарлар және басқа да іс-шаралардың жұмысына қатысу кезеңіне одан босатылады. , форумдардың жұмысына қатысу үшін қажетті уақыт үшін.

13.7. Ұйым толық таратылған немесе қызметкер кінәлі іс-әрекеттер жасаған жағдайларды қоспағанда, кәсіподақ органдарына сайланған адамдармен жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын олардың сайланбалы өкілеттіктері аяқталғаннан кейін екі жыл ішінде бұзуға жол берілмейді. заң жұмыстан шығаруды қарастырады. Бұл жағдайларда тоқтату Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында белгіленген тәртіппен тиісті кәсіподақ органының келісімімен жүзеге асырылады.

13.8. Тараптар сайланған кәсіподақ қызметкерлеріне құрметті атақтар беру және ведомстволық белгілермен марапаттау туралы шешімді бірлесіп қабылдай алады.

13.9. Жұмыс беруші жұмыс беруші өкілдерінің кәсіподақ ұйымдары мен олардың органдарының практикалық қызметіне араласуын болдырмау үшін қажетті шараларды қабылдайды, бұл олардың жарғылық міндеттерін іске асыруды қиындатады.

13.10. Жұмыс беруші Кәсіподақ ұйымына еңбек заңнамасының орындалуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыруға кедергі жасамайды. Кәсіподақ өз мамандарын пайдалана отырып, кәсіпорында күнтізбелік жылда екі реттен жиі емес еңбек заңнамасының сақталуына жоспарлы тексеру жүргізуге құқылы. Бұл шектеу сала қызметкерлерінің арыздары мен өтініштері бойынша, басқа жеке немесе заңды тұлғалардың өтініштері бойынша жүргізілетін тексерулерге қолданылмайды.

Тексеру нәтижелері бойынша Кәсіподақ жұмыс берушіге анықталған бұзушылықтарды жою және қызметкерлердің бұзылған құқықтарын қалпына келтіру бойынша тиісті актілер мен ұсыныстар жібереді.

Тексерулерді жүргізу тәртібі, тексеру нысандары мен түрлері кәсіподақтың тиісті актісімен айқындалады.

13.11. Тарифтерді белгілеу, жұмысшыларды аттестациялау, өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру, жұмыс орындарын аттестаттау, еңбекті қорғау, әлеуметтік сақтандыру және басқалар жөніндегі ұйымдардың комиссияларының құрамына кәсіподақ комитетінің өкілдері кіреді.

13.12. Кәсіподақ комитетінің мүшелігіне «Облыстық перинаталдық орталық» МКК-да кемінде 3 (үш) жыл үздіксіз жұмыс өтілі бар қызметкерлер сайланады.

14-БӨЛІМ

КӘСПОДАҚ МІНДЕТТЕРІ

Кәсіподақ комитеті міндеттенеді:

14.1. Қазақстан Республикасының «Кәсіподақтар туралы» Заңына және Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес әлеуметтік-еңбек мәселелері бойынша кәсіподақ мүшелерінің құқықтары мен мүдделерін білдіру және қорғау.

14.2. Жұмыс берушімен қарым-қатынаста кәсіподақ мүшелері болып табылмайтын қызметкерлердің мүдделерін білдіреді, егер олар ДК-ға олардың мүдделерін білдіруге және ай сайынғы еңбекақыдан есептелген жалақының 1% мөлшерінде сауда шотына ақша аударуға уәкілеттік берген болса, кәсіподақ ұйымы.

14.3. Жұмыс берушілердің еңбек заңнамасын сақтауына қоғамдық бақылауды жүзеге асыру.

14.4. Жұмысшылардың еңбек кітапшаларының дұрыс жүргізілуін және сақталуын, оларға жазбалардың уақытылы енгізілуін қадағалау.

14.5. Жұмыс берушімен және қызметкерлермен бірлесіп қызметкерлердің жеке деректерін қорғау шараларын әзірлеу.

14.6. Жұмыс берушіге лауазымды тұлғалардың Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің және еңбек туралы өзге де нормативтік құқықтық актілердің нормаларын, ұжымдық шарттың, келісімдердің талаптарын бұзуы туралы кінәлілерге тәртіптік жаза қолдану туралы талаппен ақпарат жіберу.

14.7. Келісім комиссиясында және сотта кәсіподақ мүшелерінің еңбек құқықтарын білдіру және қорғау.

14.8. Міндетті зейнетақы жарналарының жинақтаушы зейнетақы қорларына уақтылы және толық аударылуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыру.

14.9. Қызметкерлерге еңбек демалысының дұрыс және уақтылы берілуін және олардың төленуін қадағалау.

14.10. Ұйымның тарифтер, қызметкерлерді аттестаттау, жұмыс орнын аттестациялау, еңбекті қорғау және басқалар жөніндегі комиссияларының жұмысына қатысу.

15-БӨЛІМ

ЖҰМЫС БЕРУШІ МЕН КӘСПОДАҚ ҚЫЗМЕТІ.

15.1. Жұмыс беруші:

1) Кәсіподақтың қызметіне, Кәсіпорынның әкімшілік ғимараттарында ұжымдық жиналыстар (конференциялар) және басқа да іс-шаралар өткізуге кедергі жасамайды;

2) Кәсіподақтың талабы бойынша тиісті лауазымды адамдардың жиналыстарға, кеңестерге (конференцияларға) қатысуын қамтамасыз етеді;

3) қызметкер лауазымдық нұсқаулықтарды бұзған және/немесе Жұмыс берушінің актілерін, басшылардың немесе қызметкер жұмыс істейтін тиісті құрылымдық бөлімшенің тікелей басшысының нұсқауларын орындамаған жағдайда Жұмыс беруші шаралар қабылдауға құқылы, тәртіптік жаза қолдану.

15.2. Кәсіподақ:

1) Кәсіподақтың Жарғысына сәйкес қызметкерлердің мүдделерін қорғауды қамтамасыз етеді;

2) Қазақстан Республикасының еңбек және әлеуметтік-экономикалық құқықтарды реттейтін заңнамасының сақталуына қоғамдық бақылауды жүзеге асырады;

- 3) ПҚҚО жанындағы «Облыстық перинаталдық орталық» МКК-да жұмысшылардың еңбек өнімділігін арттыруға, өндірістік және еңбек тәртібін сақтауды қамтамасыз етуге көмектеседі;
- 4) жанжалдардың, жеке және ұжымдық еңбек дауларының алдын алу бойынша қажетті шараларды қабылдайды;

15.3. Осы Ұжымдық шарттың орындалуын бақылауды Тараптардың бірлескен шешімімен құрылатын және бекітетін, әрбір Тарап өкілдерінің тең саны бар комиссия жүзеге асырады.

15.4. Комиссия Тараптардың бастамасы бойынша осы Ұжымдық шарттың жекелеген ережелерін түзету бойынша ұсыныстар дайындайды және оларды Тараптардың қарауына енгізеді.

15.5. Тараптар жыл сайын Кәсіподақ мүшелерінің конференциясында Жұмыс беруші мен Кәсіподақ Ұжымдық шарт ережелерінің орындалуы туралы есеп беруі туралы келісті.

15.6. Осы Ұжымдық шартты орындамағаны және оның талаптарын бұзғаны үшін Жұмыс беруші мен Кәсіподақ Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауапты болады.

15.7. Әлеуметтік жауапкершілік, ұжымдық шарт бойынша жұмыс берушіден түсетін мақсатты табыс бойынша

15.7.1. Жұмыс беруші міндеттенеді:

- шаруашылық жүргізу құқығындағы «Облыстық перинаталдық орталық» мемлекеттік коммуналдық қазыналық кәсіпорнында бұқаралық дене шынықтыру және спортты дамыту мен қолдауды қамтамасыз етсін. Дене шынықтыру, сауықтыру, спорттық-бұқаралық іс-шараларды өткізу және салауатты өмір салтын насихаттау. Дене шынықтыру-сауықтыру жұмыстарының жоспары сайланбалы кәсіподақ органының дәлелді пікірін ескере отырып құрылуы тиіс.

- мәдениет үйінде мәдени-ағарту жұмысын дамытуды және қолдауды қамтамасыз ету, қызметкерлер арасында салауатты өмір салтын қалыптастыруға және зиянды әдеттерден бас тартуға бағытталған тәрбие жұмысын жүргізу.

-ШЖҚ «Облыстық перинаталдық орталық» МКК әлеуметтік саясатының негізгі бағыттарына сәйкес келетін мәдени іс-шараларды, корпоратившілік іс-шараларды өткізуге, корпоративтік әлеуметтік жобалар мен бағдарламаларды іске асыруға;

Жұмыс беруші мәдени, спорттық және сауықтыру іс-шараларын өткізуге, қызметкерлерді санаторлы-курорттық сауықтыруына, мерейтой иелерін құрметтеуге, зейнеткерлерге атаулы көмек көрсетуіне, ОПО-ның қызметкерлеріне қайырымдылық көмек көрсетуіне, кәсіподақ комитеті төрағасының талабы бойынша үнемделген қаражаты және кредиторлық берешегі болмаған жағдайда бюджеттен тыс түсімдер есебінен материалдық көмек көрсетуге құқылы.

16-БӨЛІМ

ҚОРЫТЫНДЫ ЕРЕЖЕЛЕР. ҰЖЫМДЫҚ ШАРТТЫҢ ҚОЛДАНЫЛУЫ ЖӘНЕ ОНЫҢ ОРЫНДАЛУЫН БАҚЫЛАУ

16.1. Осы Ұжымдық шарт үш жыл мерзімге жасалады және оған қол қойылған сәттен бастап күшіне енеді (қол қою сәті келісімнің күнімен белгіленеді). Осы Ұжымдық шарттың қолданылу мерзімі аяқталған жағдайда ол бір жылға дейін ұзарту мерзімімен жаңа ұжымдық шарт жасалғанға дейін ұзартылған болып саналады.

16.2. Оны жүзеге асыру барысында туындаған келіспеушіліктерді шешу үшін Тараптар келіссөздер мен татуластыру рәсімдерін пайдаланады. Келіспеушіліктер туралы хаттаманы жасағаннан кейін үш күн ішінде Тараптар консультациялар өткізеді және өз мүшелерінен келісім комиссиясын құрады.

16.3. Тараптардың өкілдері ретінде келіссөздерге қатысатын адамдар, сондай-ақ комиссияның жұмысына қатысуға шақырылған қызметкерлер орташа айлық жалақысын сақтай отырып, бірақ келіссөздер өткізілетін мерзімге, бірақ жыл ішінде бір айдан астам белгілі бір мерзімге негізгі жұмысынан босатылады.

16.4. Тараптар осы Ұжымдық шарттың мәтінін Жұмыс беруші қызметкерлердің назарына жеткізуі керек деп келісті.

16.5. Ұжымдық шарт үш данада орыс және қазақ тілдерінде жасалды. Барлық көшірмелер бірдей және бірдей заңды күшке ие. Тараптардың әрқайсысында және еңбек инспекциясы жөніндегі уәкілетті органда осы Ұжымдық шарттың бір данасы болады.

16.6. Осы Ұжымдық шартта көрсетілмеген мәселелер Қазақстан Республикасының Еңбек кодексімен реттеледі.

16.7. Жұмыс беруші ұжымдық шартты оған қол қойылған күннен бастап 7 күн ішінде тіркеу үшін жергілікті атқарушы органдарға жібереді.

16.8. Осы ұжымдық шартты жүзеге асыру бойынша іс-шаралар жоспарын бірлесіп әзірлеу

16.9 Ұжымдық шартты және оның ережелерін орындау жөніндегі іс-шаралар жоспарының орындалуын бақылау, бақылау нәтижелері туралы жылына бір рет келесі есепті жылдың 10 мамырынан кешіктірмей еңбек ұжымының жиналысында есеп беру.

16.10 Ұжымдық шарттың қолданылу мерзімі ішінде оны орындауға байланысты барлық келіспеушіліктер мен жанжалдар бір апта ішінде қаралады.

16.11 Жеке және еңбек дауларын шешудің заңмен белгіленген тәртібін сақтауға, жанжалдардың туындауына әкеп соқтыратын себептерді жоюға, қызметкерлердің оларды шешудің шектен тыс шарасын – ереуілге жол бермеу үшін барлық мүмкіндіктерді пайдалану.

16.12. Ұжымдық шарттың міндеттемелері бұзылған немесе орындалмаған жағдайда кінәлі тарап немесе кінәлі адамдар заңда белгіленген тәртіппен жауап береді.

16.13. Осы ұжымдық шарт " " 2025 ж.бастап " " 2028 ж. дейін жарамды

16.14. Жаңа ұжымдық шарт жасау туралы келіссөздер осы ұжымдық шарттың қолданылу мерзімінің аяқталуына 3 ай қалғанда басталады.

Осы ұжымдық шартқа мыналар қол қойды:

Директор
Темирбаева
Гульшат Балгазыевна

Кәсіподақ комитетінің төрайымы
Ниязмагамбетова
Айгуль Кожабековна

ҚОЛ ҚОЮ

М.О.

ҚОЛ ҚОЮ

М.О.

Келісімге қол қойылған күні « » 2024 ж

ШЖҚ «Облыстық перинаталдық орталық» МКК
мен оның еңбек ұжымы арасындағы
2025-2028 жылдарға арналған ұжымдық шартының
№ 1 қосымшасы

КЕЛІСІЛДІ

Кәсіподақ ұйымының төрағасы

_____ А.Қ. Ниязмағамбетова

«_____» _____ 2024 ж.

БЕКІТІЛДІ

Директор

_____ Г.Б. Темірбаева

«_____» _____ 2024 ж.

**Кәсіподақ мүшесі болып табылмайтын жұмысшылардың ұжымдық шартқа
қосылуының
ТӘРТІБІ**

ШЖҚ «Облыстық перинаталдық орталық» мемлекеттік кәсіпорны қызметкерлерінің кәсіподақ ұйымы» ҚБ (бұдан әрі – Кәсіподақ) мүшесі болып табылмайтын, бірақ Ұжымдық шарттың іс-әрекеті туралы ниет білдірген қызметкер. ШЖҚ «Облыстық перинаталдық орталық» мемлекеттік коммуналды кәсіпорны мен оның еңбек ұжымы арасында да оған жүгінеді, жазбаша өтініш негізінде Ұжымдық шартқа қосылуға құқылы.

Ұжымдық шартқа қосылу ниетін білдірген қызметкер Жұмыс берушінің және Кәсіподақ төрағасының атына қаржы-шаруашылық бөліміне тиісті өтінішті (осы Тәртіпке No 1 қосымшаға сәйкес жазбаша нысанда) жолдайды.

Өтінішті қаржы-шаруашылық бөлімінде тіркейді, одан кейін өтініш жұмыс беруші мен кәсіподақ өкілдерінің қатысуымен бірлескен отырыста қаралады және өтінішті қарау мерзімі 1 (бір айдан) аспауы керек. өтініш тіркелген күннен бастап.

Қызметкерлердің өкілдері қызметкердің ұжымдық шартқа қосылуымен келіспеген жағдайда, Жұмыс беруші еңбек шартына қосымша жеңілдіктер мен өтемақыларды көздейтін өзгерістер енгізуге құқылы.

Қаржы-шаруашылық бөлімі жазбаша өтініш негізінде Ұжымдық шартқа қосылған кәсіподақ мүшесі болып табылмайтын Қызметкерлердің тізімдерін жасайды және тиісті мәліметтерді кәсіподақ ұйымына ұсынады.

Кәсіподақ мүшесі болып табылмайтын қызметкердің
ұжымдық шартына қосылу тәртібіне
№ 1 қосымша

ҮЛГІ

ОПО кәсіподақ төрайымына,
есеп бөліміне

(лауазымы)

(аты, әкесінің аты, тегі)

Өтініш

Мені ШЖҚ «Облыстық перинаталдық орталығы» МКК-ны кәсіподақ мүшелігіне қабылдауды сұраймын. Кәсіподақ жарғысын орындауды және менің жалақымнан мүшелік кәсіподақ жарналарын ұстап қалып, оны кәсіподақ обкомы шотына аударуды сұраймын. Ұжымдық шартпен таныстым.

Күні

Қолтаңбасы

ШЖК «Облыстық перинаталдық орталық» МКК
мен оның еңбек ұжымы арасындағы
2025-2028 жылдарға арналған ұжымдық шартының
№ 2 қосымшасы

КЕЛІСІЛДІ

Кәсіподақ ұйымының төрағасы

_____ А.Қ. Ниязмағамбетова

«_____» _____ 2024 ж.

БЕКІТІЛДІ

Директор

_____ Г.Б. Темірбаева

«_____» _____ 2024 ж.

**ЖЕКЕ ЕҢБЕК ДАУЛАРЫН ШЕШУ ЖӨНІНДЕГІ
КЕЛІСІМ КОМИССИЯНЫҢ ЕРЕЖЕЛЕРІ**

Жалпы ережелер

1. Осы МКҚК жанындағы «Облыстық перинаталдық орталық» мемлекеттік қазыналық кәсіпорнындағы (бұдан әрі – «Облыстық перинаталдық орталық» мемлекеттік қазыналық кәсіпорны, Жұмыс беруші) Келісім комиссиясы туралы ереже (бұдан әрі – Ереже) сайлау тәртібін анықтайды. Келісім комиссиясының мүшелері, шешім қабылдаудың мазмұны мен тәртібі, келісім комиссиясының өкілеттік мерзімі.
2. Келісу комиссиясы жеке еңбек дауларын ПВХ жанындағы "ОПТ" МКҚК қызметкерлерінің өтініші бойынша қарайды.
3. Келісім комиссиясы жұмыс беруші өкілдерінің және "ОПТ" МКҚК мүшелері болып табылатын қызметкерлердің өкілдерінің тең санынан ПВХ бойынша "ОПТ" МКҚК-да тепе-тең негізде құрылатын тұрақты жұмыс істейтін орган болып табылады. ПВХ бойынша (бұдан әрі - Жұмысшылар).
4. Келісім комиссиясы мүшелерінің өкілеттік мерзімі сайланған күннен бастап 3 жылды құрайды.
5. Келісім комиссиясының қызметін ұйымдастырушылық-техникалық қамтамасыз ету (жабдықталған үй-жайлармен, ұйымдастыру техникасымен, қажетті әдебиеттермен қамтамасыз ету, іс жүргізуді ұйымдастыру, қызметкерлердің өтініштері мен істерін есепке алу және сақтау, шешімдердің көшірмелерін дайындау және беру және т.б.) жүзеге асырылады. Жұмыс беруші арқылы.

**Келісу комиссиясының жұмысын құру тәртібі,
Шешім қабылдаудың мазмұны және тәртібі**

6. Келісім комиссиясы тепе-тең негізде Жұмыс беруші мен Жұмыскерлер өкілдерінің тең санынан құрылады. Оның құрамы Келісім комиссиясы туралы келісіммен бекітіледі
7. Келісім комиссиясының жұмыс тәртібі осы Регламентте айқындалады
8. Келісім комиссиясының құрамына жұмыскерлердің өкілдері ПВХ жанындағы кәсіподақ комитетінің отырысында сайланады, қажет болған жағдайда оларды ротациялау (ауыстыру) кәсіподақ отырысында жүзеге асырылуы мүмкін;

9. Келісім комиссиясының құрамына Жұмыс беруші мен Қызметкерлерден 7 (жеті) дейін өкіл кіруі мүмкін. Келісім комиссиясының отырысына тепе-тең негізде әрбір Тараптан кемінде 3 (үш) мүше қатысса, отырыс заңды болып табылады.
10. Келісім комиссиясының мүшелері келісім комиссиясының төрағасы мен хатшысын келісім комиссиясы мүшелері арасынан сайлайды.
11. Келісім комиссиясын осы Регламентке сәйкес Келісім комиссиясының қызметіне жалпы басшылықты жүзеге асыратын Төраға басқарады.
12. Келісім комиссиясының хатшысы келісім комиссиясының отырыстарын ұйымдастыру жөнінде шаралар қолданады, келісім комиссиясына түскен өтініштерді тіркейді, келісім комиссиясының отырысын өткізу мерзімін келісім комиссиясының мүшелерімен келісім комиссиясының мүшелерімен келісім комиссиясының мүшелерін хабардар етеді. комиссияның жұмыс уақыты кемінде 1 (бір) күн бұрын өтініш берушіге отырысты өткізу орны мен күні туралы, сондай-ақ Келісім комиссиясының қайталама отырысын өткізу туралы жазбаша хабарлама жібереді, кемінде 1 (бір) күн бұрын. аванстық, жинауды қамтамасыз етеді қаралатын жеке еңбек дауына қатысты қажетті құжаттарды, Келісім комиссиясы отырыстарының шешімдерін (№ 3 қосымша) және хаттамаларын (№ 2 қосымша) ресімдейді.
13. Келісім комиссиясына келіп түскен өтініш келісім комиссиясының хатшысы берген күні арнайы тіркеу журналында міндетті түрде тіркелуге жатады (№ 1 қосымша).
14. Келісім комиссиясының мүшелері өтініштерді қарау кезінде өтініш берушінің Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 160-бабының талаптарына сәйкестігін тексереді. Бұл ретте, өтініш беруші жеке еңбек дауын қарау мерзімдерін сақтамаған жағдайда Келісім комиссиясы өтінішті мәні бойынша қабылдауға және қарауға құқылы.
15. Өтінім беруші өтінішке өтініш берушінің пікірі бойынша құқықтарын бұзатын және/немесе өтініште баяндалған фактілердің дәлелі болып табылатын құжаттарды қоса беруге міндетті.
16. Дау Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес оған берілген өкілеттіктер шегінде өтініш берушінің және (немесе) оның уәкілетті өкілінің қатысуымен қаралады.
17. Келісу комиссиясы өтініш тіркелген күннен бастап он бес жұмыс күні ішінде дауды қарауға және ол қабылданған күннен бастап үш күн ішінде дау тараптарына шешімнің көшірмелерін беруге міндетті. Бұл ретте Келісім комиссиясы бір отырыста бір өтініш берушінің бірнеше өтінішін қарауға құқылы.
18. Өтініш беруші немесе оның өкілі комиссия отырысына келмеген жағдайда, жеке еңбек дауын қарау отырысты өткізу орны мен күні туралы хабарламада көрсетілген мерзімге кейінге қалдырылады. Өтініш беруші немесе оның өкілі дәлелді себептерсіз келмеген және келісім комиссиясының хатшысына тиісті хабарлама жіберген жағдайда, келісім комиссиясы өтінішті қараусыз қалдыру туралы шешім қабылдауға құқылы.
19. Жұмысқа қалпына келтіру туралы дауды қоспағанда, Келісім комиссиясының шешімі ол белгілеген мерзімде орындалуға жатады.
20. Келісім комиссиясының шешімі белгіленген мерзімде орындалмаған жағдайда, арыз беруші сотқа жүгінуге құқылы.
21. Келісім комиссиясының шешімдері Келісім комиссиясының отырыстарында қарапайым көпшілік дауыспен қабылданады және хаттамамен ресімделеді, оған Келісім комиссиясының төрағасы, комиссия мүшелері мен хатшысы қол қояды.

22. Еңбек дауларының жекелеген мәселелері бойынша Келісім комиссиясы мүшелерінің дауыстары тең болған жағдайда, бұл мәселелер шешілмеген болып табылады және Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес соттардың қарауына жатады.
23. Келісім комиссиясы мүшесінің ерекше пікірі болған жағдайда, Келісім комиссиясы отырысының хаттамасына Келісім комиссиясы мүшесінің жазбаша пікірі қоса беріледі.
24. Келісім комиссиясының шешімінде: қызметкердің талабы қанағаттандырылды ма немесе қанағаттандырылды ма, егер ішінара қанағаттандырылды ма, егер ішінара қанағаттандырылды ма, содан кейін қай бөлігінде және қандай себептермен бұл мәселе шешілмеген деп танылғаны және оны қарауға жататындығы анық көрсетілуге тиіс. соттар.
25. Шешімнің көшірмесі шешім қабылданған күннен бастап үш күн ішінде өтініш берушіге беріледі.
26. Келісім комиссиясының шешімімен келіспеген жағдайда, өтініш беруші сотқа жүгінуге құқылы.
27. Жеке еңбек дауын қарау жөніндегі келісім комиссиясының шешімі шешімде көрсетілген мерзімде орындалуға жатады. Қызметкерді жұмысқа қайта алу туралы шешім дереу орындалуға жатады.
28. Жұмыс беруші жұмысқа қалпына келтіру туралы шешімді уақтылы орындамаған жағдайда Келісім комиссиясы өтініш берушіге шешімді орындау мерзімі кешіктірілген уақыт үшін орташа жалақысын немесе жалақыдағы айырмашылықты төлеу туралы шешім қабылдайды. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы.
29. Келісім комиссиясының мүшелері жыл сайын Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының негіздеріне, келіссөздер жүргізу дағдыларын дамытуға және еңбек даулары бойынша консенсусқа қол жеткізуге оқытудан өтеді.

Қорытынды ережелер

30. Келісім комиссиясының мүшесі болып табылатын Қызметкер жұмыстан босатылған кезде Келісім комиссиясының жаңа мүшесін сайлауға және/немесе тағайындауға Қызметкерлер мен Жұмыс берушінің өкілдері құқылы.
31. N 1, No 2, No 3 қосымшалар осы Қағидалардың ажырамас бөліктері болып табылады.

Жеке еңбек дауларын шешу жөніндегі
келісім комиссияның ережелеріне
№ 2.1 қосымша

Қолданба журналы

№	Өтінішті қабылдау күні	Толық аты-жөні	Мәлімдем енің мәні	Іс №	Өтінішті қарау күні	Шешімнің қабылданған күні	Шешімнің қысқаша мазмұны	Өтініш беруші шешімді алған күн
1	2	3	4	5	6	7	8	9

Жеке еңбек дауларын шешу жөніндегі
келісім комиссияның ережелеріне
№ 2.2 қосымша
Іс № _____

**ШЖҚ «Облыстық перинаталдық орталық» МКК жеке еңбек дауларын шешу
жөніндегі келісім комиссия отырысының
протоколы**

«__» _____ 20 __, Ақтөбе қ.

Жеке еңбек дауларын шешу жөніндегі бітімгерлік комиссияның құрамына:

төрағалық етуші _____

Комиссия мүшелері: _____

Комиссия хатшысы: _____ өтініш берушінің

Жұмыс берушінің өкілі _____

куә _____

мамандар _____ (сарапшылар)

_____ қызметкердің өтініші бойынша отырыста істі қарады

Комиссия отырысына келесі қатысушылар қатысады:

Өтініш беруші (өтініш берушінің өкілі): _____

Жұмыс берушінің өкілі: _____

Куә _____

Маман _____ (сарапшы)

Жиналыс _____ сағат _____ минутта ашылды

Отырыста төрағалық етуші қандай іс қаралатынын, Комиссия құрамын жариялады,
отырыс хаттамасын Комиссия хатшысы _____ жүргізетіні жарияланды.

Өтініш беруші өтінішке сәйкес өз талаптарын айтты. Өтініш берушінің
түсініктемелері:

Жұмыс берушінің мүдделерінің өкілі өз қарсылықтарын баяндады, сондай-ақ

Комиссия мен Өтініш берушіге өтінішке жауап берді. Жұмыс берушінің мүдделері өкілінің түсініктемелері: _____

Куә _____ келесіні _____ түсіндірді: _____

Маман (сарапшы) _____ келесіні түсіндірді: _____

Төрағалық етуші жазбаша материалдарды оқып, зерттеді.

Тараптар арасында пікірталас болып, тараптар пікір алмасты. Төрағалық етуші істі мәні бойынша қараудың аяқталғанын жариялады.

Дауыс беру қорытындылары: жақтап _____ қарсы _____

Келісім комиссиясы мүшелерінің дауыс беру нәтижелері бойынша іске қатысушы тұлғаларға шешімнің қарар бөлігі жарияланды.

Төрағалық етуші жеке еңбек дауы тараптарының өкілдеріне 20 ____ жылғы ____ сағаттан кейін «____» шешімін алуға құқылы екендігі туралы хабарлады.

Іске қатысушы тұлғалардың өкілдеріне шешімге шағымдану тәртібі түсіндірілді.

Жиналыс _____ сағат _____ минутта аяқталды.

Хаттама жасалды «____» _____ 20 ____.

Комиссия төрағасы _____

Комиссия мүшелері: _____

Комиссия хатшысы _____

Жеке еңбек дауларын шешу жөніндегі
келісім комиссияның ережелеріне
№ 2.3 қосымша

**ШЖҚ «Облыстық перинаталдық орталық» МКК- ның
жеке еңбек дауларын шешу жөніндегі келісім комиссиясын
ШЕШІМІ**

" ____ " _____ 20 ____, Ақтөбе қ.

Жеке еңбек дауларын шешу жөніндегі бітімгерлік комиссияның құрамына:
Жұмысберушіден: _____

(комиссия мүшелерінің тегі мен аты-жөні)

қызметкерлерден: _____

(комиссия мүшелерінің тегі мен аты-жөні)

өз отырысында _____ өтінішін қарап,

(Өтініш берушінің аты-жөні, туған күні)

туралы _____ (шамамен)

(мәлімдеменің қысқаша мазмұны)

белгіленді:

(даудың мазмұны және дәлелді қорытындылар)

Өнерді басшылыққа алады. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 159, 160, 161, жеке еңбек дауларын шешу жөніндегі келісім комиссиясы

ШЕШІМ:

1. _____

(Дау бойынша нақты шешім)

2. Осы шешім белгіленген мерзімде, 20__ жылғы «__» _____ дейін
орындалуға тиіс.

Комиссия төрағасы _____

(қолы) (аты-жөні)

Комиссия хатшысы _____

(қолы) (аты-жөні)

ШЖҚ «Облыстық перинаталдық орталық» МКК
мен оның еңбек ұжымы арасындағы
2025-2028 жылдарға арналған ұжымдық шартының
№ 3 қосымшасы

КЕЛІСІЛДІ

Кәсіподақ ұйымының төрағасы

_____ А.Қ. Ниязмағамбетова

«_____» _____ 2024 ж.

БЕКІТІЛДІ

Директор

_____ Г.Б. Темірбаева

«_____» _____ 2024 ж.

**ШЖҚ «Облыстық перинаталдық орталық» МКК-да
Марапаттау туралы ереже**

Жалпы ережелер

1. Осы Қағидалар «Облыстық перинаталдық орталық» мемлекеттік қазыналық кәсіпорнының (бұдан әрі – ПҚБ бойынша «ППО» МКҚК) қызметкерлерін Құрмет грамотасымен және «Облыстық перинаталдық орталық» мемлекеттік қазыналық кәсіпорнының қызметкерлерін материалдық емес марапаттаудың бірыңғай тәртібі мен шарттарын белгілейді. МКҚК бойынша, сондай-ақ жоғары тұрған мемлекеттік органның сұранысы бойынша «ОПС» МКҚК Алғыс хаты.
2. Сыйлық қызметкерлерді мемлекеттік ПВХ жанындағы «ОПТ» МКҚК-да көрсеткен қызметтері үшін көтермелеу нысаны болып табылады.
3. ПВХ жанындағы «ОПТ» МКҚК қызметкерлері жоғары кәсіби қасиеттері мен дамуға қосқан жеке үлесі, еңбек міндеттерін үлгілі орындағаны, жаңашылдық пен бастамашылдық таныта отырып, еңбек өнімділігін арттырғаны үшін марапатталады.

Марапаттау тәртібі

4. Қызметкерлерді ПВХ жанындағы «ОПТ» МКҚК Құрмет грамотасымен және Алғыс хатымен марапаттау туралы шешімді құрылымдық бөлімшелердің ұсыныстары негізінде ПВХ жанындағы «ОПТ» МКҚК қызметкерлерін марапаттау жөніндегі комиссия қабылдайды. бөлімшелерге бөлінеді және Жұмыс берушінің актісімен ресімделеді.
 - 1) Құрылымдық бөлімшелердің қызметкерлерді марапаттау туралы өтінішіне белгіленген нысандағы марапаттау парағы қоса беріледі (1-қосымша).
 - 2) «ОПТ» МКҚК қызметкерлерін Құрмет грамотасымен және Алғыс хатымен марапаттау туралы ұсынысты Комиссия белгіленген құжаттардың толық топтамасын тапсырған күннен бастап 10 (он) жұмыс күні ішінде қарайды. осы Ережемен.
 - 3) Құжаттарды қабылдауды, марапаттау үшін тапсырыстарды дайындауды, «ОПТ» МКҚК Құрмет грамоталарын және/немесе Алғыс хаттарын ресімдеуді, марапатталғандарды тіркеуді кадр қызметі жүзеге асырады.
5. Жоғары тұрған мемлекеттік органның өтініші бойынша марапаттауға кандидатураны ұсыну туралы шешімді құрылымдық бөлімшелердің ұсыныстары негізінде ПВХ жанындағы "ОПТ" МКҚК қызметкерлерін марапаттау жөніндегі комиссия қабылдайды.
 - 1) Құрылымдық бөлімшелерден қызметкерлерді марапаттау туралы ұсынысқа Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде көзделген белгіленген үлгідегі марапаттау парағы қоса беріледі.
 - 2) Марапатталғандарды қабылдау, құжаттарды дайындау, тіркеуді кадр қызметі жүзеге асырады.

6. Награданы марапатталушының еңбек кітапшасына енгізу наградтау туралы бұйрықтан, Қазақстан Республикасы Президентінің Жарлығынан үзінді көшірме немесе куәліктің нөмірі негізінде жүзеге асырылады.

Марапаттау шарттары

7. ПВХ жанындағы «ОПТ» МКҚК Құрмет грамотасымен «ОПТ» МКҚК-да 3 жылдан кем емес жұмыс істеген қызметкерлер марапатталады. Құрмет грамотасымен марапаттауға негіз:

- ПВХ жанындағы «ОПТ» мемлекеттік кәсіпорнының қызметін дамытуға сіңірген еңбегі мен елеулі жеке үлесі;

- еңбек әрекетінде тұрақты жоғары нәтижелерге қол жеткізу;

- наградалар Қазақстан Республикасының мемлекеттік мерекелеріне тағайындалады

8. ПВХ жанындағы «ОПТ» МКҚК-ның Алғыс хатымен ПВХ «ОПТ» МКҚК-да кемінде 1 жыл жұмыс істеген қызметкерлер марапатталады. Алғыс хатпен марапаттау үшін мыналар негіз болып табылады:

- еңбек міндеттерін үлгілі орындау, мінсіз жұмыс;

- ПВХ жанындағы «ОПТ» МКҚК имиджін жақсарту бойынша іс-шараларға белсенді қатысу;

9. Жоғары тұрған мемлекеттік органның өтініші бойынша қызметкерлер Қазақстан Республикасының белгіленген нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес марапатталады.

10. Кейінгі марапаттаулар 5 (бес) жылдан ерте емес өткізіледі. Құрылымдық бөлімшелерден наградаларға ұсынылатын қызметкерлердің саны осы құрылымдық бөлімше қызметкерлері санының 5 пайызынан аспауы керек.

11. Қызметкерлерді марапаттаудан мынадай жағдайларда бас тартылуы мүмкін:

- өтінімді бермеу

- қызметкерлердің тәртіптік жазалары бар ма

- қызметкерлердің осы Ереженің 3-бөлімінде көрсетілген талаптарға сәйкес келмеуі

Қате толтырылған құжаттар қараусыз қалады.

Марапаттау комиссиясы

12. Марапаттау жөніндегі комиссия (бұдан әрі – Комиссия) марапаттауға кандидатураларды қарау үшін қажет болған жағдайда құрылады және Жұмыс берушінің актісімен бекітіледі.

13. Комиссия тақ адамнан – үш және одан да көп адамнан тұруы керек. Егер комиссияның құрамы бес және одан да көп адам болып бекітілсе, онда комиссияның бір мүшесінің келмеуі Комиссия отырысын өткізуге кедергі болып табылмайды.

14. Комиссияның шешімдері отырысқа қатысқан оның мүшелерінің көпшілік даусымен қабылданады. Дауыстар тең болған жағдайда Комиссия төрағасының дауысы шешуші болып табылады.

15. Комиссия отырысының қорытындысы бойынша хатшы келесі жұмыс күні ішінде отырыс Хаттамасының жобасын жасайды және оны бекітуге және отырысқа қатысқан Комиссия мүшелеріне қол қоюға жібереді.

16. Комиссия мүшелері 1 жұмыс күні ішінде Хаттаманың жобасын қарауға, оны келісуге және қол қоюға немесе Комиссия хатшысына ескертулер жіберуге міндетті.

Қорытынды ережелер

17. Қызметкерлерді марапаттау туралы ұсыныстар енгізген құрылымдық бөлімшелердің басшылары қызметкердің марапаттау құқығын растайтын мәліметтердің дұрыстығы үшін жауапты болады.

18. Құрмет грамотасы мен Алғыс хатқа ППО директоры мен төрағасы қол қояды және ПВХ-дағы «ОПТ» МКҚК мөрімен куәландырылады.

МАРАПАТТАУ ТІЗІМІ

1. Тегі, аты, әкесінің аты: _____
2. Лауазымы, жұмыс орны, қызметі: _____

3. Жынысы: _____
4. Туған жылы және жері: _____
5. Ұлты: _____
6. Білімі: _____
7. Ғылыми дәрежесі, ғылыми атағы: _____
8. Қазақстан Республикасының қандай мемлекеттік наградаларымен марапатталған және берілген күні: _____

9. мекенжайы: _____
10. Жалпы еңбек өтілі: _____
11. Өндірістегі жұмыс өтілі: _____
12. Осы еңбек ұжымындағы жұмыс өтілі: _____
13. Көрсетілетін қызметті алушының ерекше сіңірген еңбегін көрсететін мінездесі _____

14. Талқыланған және ұсынылған кандидат: _____

(ұйымның атауы, талқылау күні, хаттама №)
15. беріледі _____

(награда түрі)

Бөлімшенің басшысы _____ (қолы) _____
(аты-жөні)

«__» _____ 20__ г.

ШЖҚ «Облыстық перинаталдық орталық» МКК
мен оның еңбек ұжымы арасындағы
2025-2028 жылдарға арналған ұжымдық шартының
№ 4 қосымшасы

КЕЛІСІЛДІ

Кәсіподақ ұйымының төрағасы

_____ А.Қ. Ниязмағамбетова

«_____» _____ 2024 ж.

БЕКІТІЛДІ

Директор

_____ Г.Б. Темірбаева

«_____» _____ 2024 ж

**Жыл сайынғы ақылы еңбек демалыстың
Ұзақтылығы**

№№ ПП	Лауазымның атауы	Демалыс күндерінің саны
1	Орта жалпы, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі, жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарының медициналық (клиникалық қызметкерлері), оның ішінде дәрігер-ординаторы; - медициналық білімі бар, бірақ клиникалық қызметпен айналыспайтын қызметкерлер, оның ішінде денсаулық сақтау менеджері; дәрігер (немесе) қоғамдық денсаулық сақтау маманы; санитарлық-эпидемиологиялық қызмет дәрігері; эпидемиолог көмекшісі; ұйымдастыру-әдістемелік бөлімінің меңгерушісі; медициналық статист; директор; директордың орынбасарлары; бас бухгалтер; қаржылық экономист; мемлекеттік сатып алу жөніндегі маман; жұмысшылар мен қызметкерлердің жалақысының есепшісі; тауарлы-материалдық құндылықтардың бухгалтері; азық-түлік өнімдерінің есебі мен есебінің бухгалтері; адам ресурстары басқармасының бастығы; HR маманы; заңгер	42
2	әскери есеп маманы; хатшы; бас акушерка; медбике; қожайын әпкесі; аппараттар мен жабдықтарды өңдеу жөніндегі қызметкер; ішкі санитарлық жүйелер мен жабдықтарды орнатушы; электр жабдығына қызмет көрсету жөніндегі электрик; ғимараттарды, құрылыстар мен жабдықтарды күту және ағымдағы жөндеу жөніндегі жұмысшы; жүргізуші; анықтамалық маман; бағдарламашы; инженер-энергетик	36
3	медициналық тіркеуші; нұсқаушы-дезинфектор; диеталық әпке; ферма меңгерушісі; материалдық-техникалық құндылықтар қоймасының меңгерушісі; логопед; дефектолог; психолог (медициналық емес); кәсіптік терапевт; жаттығу терапиясының нұсқаушысы; тракторшы; газды отын қазандығының машинисі; қысымды жабдықтың операторы; аспаз; жұмыс киімдерін жуу және жөндеу операторы; медициналық жабдықтарға техникалық қызмет көрсету жөніндегі техник. Біліктілігі жоқ жұмысшылар, соның ішінде; көше тазалаушы; асхана қызметкері; гардероб қызметкері; күзетші; тіркеуші; оператор; Байланыс орталығының операторы; диспетчер; мұрағатшы; курьер; штаттан тыс жұмысшылар	30

ШЖҚ «Облыстық перинаталдық орталық» МКК
мен оның еңбек ұжымы арасындағы
2025-2028 жылдарға арналған ұжымдық шартының
№ 5 қосымшасы

КЕЛІСІЛДІ

Кәсіподақ ұйымының төрағасы

_____ А.Қ. Ниязмағамбетова

«_____» _____ 2024 ж.

БЕКІТІЛДІ

Директор

_____ Г.Б. Темірбаева

«_____» _____ 2024 ж.

**Зиянды, қауіпті, ауыр жағдайларда жұмыс істегені үшін
жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына
қосымша ақы алуға құқығы бар қызметкерлердің
ТІЗІМІ**

№№ ПП	Лауазымның атауы	Қосымша демалыс күндерінің саны	Аптасына жұмыс уақыты, сағатымен
1	Рентгенолог дәрігері, анестезиолог реаниматолог дәрігері, рентгенлаборант, анестезист медбикесі	18	36
2	Сәулелік диагностика дәрігері (УДЗ дәрігері, КТ дәрігері)	16	36

ШЖҚ «Облыстық перинаталдық орталық» МКК
мен оның еңбек ұжымы арасындағы
2025-2028 жылдарға арналған ұжымдық шартының
№ 6 қосымшасы

КЕЛІСІЛДІ

Кәсіподақ ұйымының төрағасы

_____ А.Қ. Ниязмағамбетова

«_____» _____ 2024 ж.

БЕКІТІЛДІ

Директор

_____ Г.Б. Темірбаева

«_____» _____ 2024 ж

Еңбек жағдайлары қауіпті жұмыстарда істейтін жұмысшыларға
сүтті тегін таратуға жататын лауазымдар
ТІЗІМІ

1. Рентгенолог дәрігері
2. Сәулелік диагностика дәрігері (УДЗ дәрігері, КТ дәрігері)
3. Лаборант дәрігері
4. Рентгенлаборант
5. Клиникалық лаборант, фельдшер лаборант
6. Нұсқаушы - дезинфектор
7. Стерилизация медбикесі