

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

коммунального государственного казенного предприятия
Областной детский реабилитационный центр «Аяла»
управления здравоохранения акимата Жамбылской области

на 2026 – 2029 годы

Принят: « 05 » 03 2026 г.



РАБОТОДАТЕЛЬ:
Главный врач КГКП
Областной детский реабилитационный
центр «Аяла» управления здравоохранения
акимата Жамбылской области

 Кабдрахимова А.А.

« 05 » 03 2026г.



ПРЕДСТАВИТЕЛЬ КОЛЛЕКТИВА:
Председатель первичной профсоюзной
организации
Областной детский реабилитационный
центр «Аяла» управления здравоохранения
акимата Жамбылской области

 Сапарбаева С.С.

« 05 » 03 2026г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

коммунального государственного казенного предприятия

Областной детский реабилитационный центр «Аяла»

управления здравоохранения акимата Жамбылской области

на 2026 – 2029 годы

Раздел 1.

Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации; направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства РК, иных актов, содержащих нормы трудового права, отраслевого тарифного соглашения и настоящего договора.

Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Казахстан, Законом «О профессиональных союзах», Генеральным соглашением между Правительством Республики Казахстан, Республиканским объединением работников и республиканскими объединениями работодателей и другими законодательными и нормативными актами, действующими на территории Республики Казахстан, также Отраслевым соглашением между Министерством здравоохранения Республики Казахстан, Казахстанским отраслевым профессиональным союзом работников здравоохранения и национальной палатой здравоохранения на 2020-2022 годы, Областным соглашением между Управлением здравоохранения акимата Жамбылской области, ЖОФ ОО «Казахстанский отраслевой профессиональный союз работников здравоохранения» и Филиалом ОИП и ЮЛ «Национальная палата здравоохранения» по Жамбылской области на 2020-2022 годы.

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

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

Стороны коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Главный врач Кабдрахимова А.А. ККГП Областной детский реабилитационный центр «Аяла», именуемый далее «Работодатель» и работники организации в лице Председателя первичной профсоюзной организации Сапарбаевой Г.С. именуемой далее «Профком».

Предмет договора.

Предметом данного договора является достижение взаимопонимания между сторонами в рамках социального партнерства и предоставления работникам с учетом экономических возможностей организации гарантий и льгот, более благоприятных по

сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, Отраслевым и Областными соглашениями.

Действие коллективного договора.

1.3.1. Коллективный договор вступает в силу с даты подписания и действует до принятия нового Коллективного договора или внесения изменений и дополнений по взаимной договоренности двух сторон.

1.3.2. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на Работодателя и Работников предприятия, являющихся членами Казахстанского отраслевого профсоюза работников здравоохранения, от имени которых заключен коллективный договор, а также на работников, не являющихся членами профсоюза при наличии письменных заявлений от них о присоединении к коллективному договору в соответствии с Порядком присоединения к коллективному договору (п.3 ст. 158 ТК РК)

1.3.3. В случаях изменения наименования, ведомственной принадлежности работодателя, смены собственника акций (долей участия) юридического лица, реорганизации работодателя – юридического лица трудовые отношения с работниками продолжаются без изменений (ст.47 «ТК РК 23.11.2015г. №414-V»).

Общие обязательства сторон.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- добиваться стабильного финансового положения организации;
- соблюдать права и охраняемые Законом интересы работников;
- обеспечивать работникам все предусмотренные законодательством и настоящим договором правовые и социальные гарантии;
- рассматривать обращения работников в срок до одного месяца, а при разрешении вопросов, не требующих дополнительного изучения и проверки – в срок не более 15 календарных дней и представить ответ заявителю, как в устной, так и в письменной форме;
- обеспечивать равную оплату труда за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- не допускать образования задолженности по заработной плате и обязательным пенсионным отчислениям работников в накопительные пенсионные фонды;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для выполнения ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень работников;
- реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- при принятии решений по социально-трудовым вопросам работодатель предварительно согласовывает их с профкомом и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией;

- привлекать профком к проведению анализа достигнутого уровня оплаты труда и результатов финансово-хозяйственной деятельности организации.

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

- на основе конституционного права, действующего законодательства и в соответствии с настоящим Коллективным договором постоянно проводить работу по защите правовых, экономических, профессиональных и социальных интересов работников – членов отраслевого профсоюза и присоединившихся к ним работников на основании письменного заявления;
- осуществлять контроль за состоянием охраны здоровья, труда и техники безопасности, дисциплины труда в организации;
- обеспечивать контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства РК и иных актов, содержащих нормы трудового права, Правил трудового распорядка;
- осуществлять постоянный контроль за исполнением данного договора, вносить представления работодателю об устранении нарушений условий коллективного договора;
- информировать членов профсоюза о результатах контроля за ходом выполнения коллективного договора;
- содействовать в приобретении путевок в санатории работникам, членам отраслевого профсоюза, нуждающимся в санаторно-курортном лечении по медицинским показаниям;
- принимать участие в организации и проведении спортивных и культурно-массовых мероприятий;
- содействовать укреплению трудовой дисциплины в организации;
- предоставлять членам отраслевого профсоюза бесплатные консультации и правовую помощь по вопросам трудового законодательства;
- совместно с Работодателем обеспечить работу комиссий:
 - 1) для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора в соответствии с требованиями ст.156 Трудового Кодекса РК.
 - 2) согласительной по рассмотрению трудовых споров в соответствии с требованиями ст.159 Трудового Кодекса РК.
 - 3) примирительной по рассмотрению трудовых споров в соответствии с требованиями ст.165 Трудового Кодекса РК.
 - 4) по расследованию несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью в соответствии с требованиями ст.159 Трудового Кодекса РК.
 - 5) по контролю за ходом выполнения Коллективного договора и решения разногласий, возникающих в ходе его реализации в соответствии с требованиями ст.156 Трудового Кодекса РК.

- представлять интересы работников на переговорах с Работодателем при решении трудовых конфликтов в рамках согласительной и примирительной комиссии.

- содействовать предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в Коллективный договор;

- оказывать благотворительную помощь в размере:

- 10000 тенге – сотрудникам при выходе на пенсию,

- 10000 тенге - к юбилейным датам (50,60 лет)

- 10000 тенге - в связи с временным тяжелым материальным положением, (социально незащищенным семьям на организацию похорон близких родственников и т.д.);

- 10000 тенге - семьям погибших работников ;

- 10000 тенге - при продолжительной болезни самого работника (до 2 месяцев), при необходимости длительного лечения (более 2 месяцев), дорогостоящего лечения за пределами области самих работников и ближайших членов семьи (супруги, детей), при чрезвычайных происшествиях (пожар, наводнение) и т.д.

1.4.9. Работник организации обязан:

- обеспечить выполнение трудовых обязанностей, возложенных на них должностными инструкциями;

- способствовать осуществлению производственных задач, повышению эффективности деятельности предприятия и качества выполняемых работ;

- соблюдать Правила трудового распорядка;

- содержать свое рабочее место, оборудование и инструменты в чистоте и исправности, неукоснительно соблюдать правила охраны труда, пожарной безопасности и производственной санитарии на рабочем месте;

- обеспечить правильную эксплуатацию, сохранность и рациональное использование оборудования, инструментов, техники и материалов, предназначенных для работы;

- повышать свой профессиональный уровень;

- не допускать в процессе работы нанесения имущественного вреда Работодателю;

- соблюдать трудовую дисциплину и режим рабочего времени;

- принимать активное участие в общественной жизни коллектива;

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

Работник имеет право:

- на рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда;

- на своевременную оплату труда, выплату гарантийных, компенсационных и других выплат, предусмотренных настоящим коллективным договором, внутренними актами Работодателя и действующим законодательством Республики Казахстан;

- на отдых, в том числе ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск;

- на отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с действующим трудовым законодательством Республики Казахстан;

- на охрану труда, здоровые, безопасные и необходимые для высокопроизводительной работы условия труда;

- на повышение уровня квалификации и профессионализма за счет средств Работодателя каждые 5 лет с обязательной отработкой в организации не менее 3 лет после обучения;

- на возмещение вреда, причиненного его здоровью или имуществу, в связи с выполнением им трудовых обязанностей.

Раздел 2.

Трудовые отношения и трудовой договор

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

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

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

2.4. Работодатель и профком пришли к соглашению, что при заключении с работником трудового договора на определенный срок данный срок должен составлять не менее одного года, кроме случаев, установленных подпунктами 3); 4); и 5) пункта 1 статьи 30 Трудового Кодекса РК, а именно - на время выполнения определенной работы; навремя замещения временно отсутствующего работника; на время выполнения сезонной работы.

В случае истечения срока действия трудового договора, если ни одна из сторон в течение последнего рабочего дня (смены) письменно не уведомила о прекращении трудовых отношений, он считается продленным на тот же срок, на который был ранее заключен, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2 статьи 51 настоящего Кодекса.

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

2.5. Ликвидация работодателя - юридического в целом или его структурных подразделений, полная или частичная приостановка производства, следствием которых может стать высвобождение численности работников, либо ухудшение условий труда, осуществляется лишь при условии предварительного уведомления профкома. О предстоящем высвобождении работники персонально предупреждаются не позднее, чем за один месяц.

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

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

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

2.8. Работодатель обязуется:

- производить расторжение трудового договора с работниками в связи с сокращением численности (штата) лишь в случае невозможности перевода работника с его согласия на другую работу,

- не допускать расторжение трудового договора с работниками по своей инициативе в период временной нетрудоспособности работника, отпуска по беременности и родам, пребывания в ежегодном трудовом отпуске и командировке;

- не допускать расторжения трудового договора по сокращению численности и штата работников с беременными женщинами; с работниками, которым до достижения пенсионного возраста осталось не более 3-х лет; с женщинами, имеющих детей до 3-х лет.

- не допускать расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пп. 2), 4), 8), 11), 16), 20) пункта 1 статьи 52 и пп.2) п.1 ст.58 Трудового Кодекса РК без согласия профкома.

2.9. Работодатель вправе:

- отстранять от работы, привлекать к дисциплинарной ответственности Работника за нарушение трудовой дисциплины в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством РК;

- применить различные виды поощрений к Работникам за успехи в труде;

- продлевать срок трудового договора с работниками, достигшими пенсионного возраста, по взаимному согласию сторон;

- на возмещение вреда, нанесенного ему Работником при исполнении им трудовых обязанностей;

- в случае производственной необходимости привлекать Работника к сверхурочной работе и работе в выходные и праздничные дни на условиях и в порядке, предусмотренных трудовым законодательством РК.

2.10. Стороны договорились:

- при определении видов, размеров, объема льгот, компенсаций, гарантий прав работников – членов отраслевого профсоюза, в настоящем коллективном договоре исходить из того, что льготы и компенсации, установленные законодательством РК, являются их основой, социально гарантированным минимумом, не имеющим ограничений в сторону увеличения или усиления социальной защиты работников, и устанавливаются соглашением сторон в настоящем договоре.

- условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положение работника, определенное трудовым законодательством РК, настоящим коллективным договором.

- заключать с работниками Договор о полной материальной ответственности, согласно Перечню должностей и работ, занимаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться договор о полной материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работникам.

Раздел 3.

3. Рабочее время.

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

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

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

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

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

3.3. Суммарная продолжительность ежедневной работы по месту основной работы работы по совместительству не должна превышать норму продолжительности ежедневной работы, установленную п.4 ст.71 ТК РК, более чем на 4 часа(ст. 68 п.3 ТК РК).

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

• продолжительность рабочего времени:

- нормальная продолжительность рабочего времени;

- сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников (для работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста - ст. 69 ТК РК работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда - (п.2 ст. 69 ТК РК); инвалидов первой и второй групп - (п.3 ст. 6: ТК РК);

* продолжительность времени отдыха работников;

* условия обеспечения трудовой дисциплины, иные вопросы регулирования трудовых отношений (ст. 63 ТК РК);

• продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (ст. 71 ТК РК);

• продолжительность ежедневной работы - рабочей смены (п.4 ст. 71 ТК РК);

• время начала и окончания работы;

• работа в ночное время - начало и окончание (ст. 76 ТК РК);

• время перерывов в работе;

• графики сменности (ст. 73 ТК РК);

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

• работникам, занятым на сменной работе, предоставляется время для отдыха и прием пищи в совокупности 30 минут (без права покидания рабочего места), которое включается рабочее время. Это время может быть использовано работником в любое время смены по частям либо одновременно и при условии отсутствия вреда производству по согласованию непосредственным руководителям (приложение №2)

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

3.6. Не привлекаются к сверхурочным работам:

(ст. 77 ТК РК)

- беременные женщины, предоставившие работодателю справку о беременности;

- работники, не достигшие восемнадцатилетнего возраста;

- инвалиды.

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

3.8. Сверхурочной считается работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени (сверх нормального количества рабочих часов за учетный период).

Привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия работника, за исключением следующих случаев:

а) при производстве работ, необходимых для обороны страны;

б) при предотвращении чрезвычайных ситуаций, стихийного бедствия, производственных аварий или немедленного устранения их последствий;

в) для устранения иных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование водоснабжения, газоснабжения, теплоснабжения, энергоснабжения и других систем жизнеобеспечения, нарушающих правильное их функционирование;

г) для продолжения работы при неявке сменяющегося работника, если работа не допускает перерыва, с немедленным принятием мер к замене другим работником.

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

3.9. Сверхурочные работы не должны превышать в течение одного календарного дня для каждого работника: на работах с нормальными условиями труда - двух часов; на тяжелых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда - одного часа.

Раздел 4

4. Время отдыха

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

4.2. Работникам, работающим в режиме пятидневной рабочей недели, предоставляется два дня отдыха в неделю. Дни отдыха работников, занятых в непрерывном производстве или на производствах, остановка работы которых в выходные дни невозможна по производственным техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания населения, а также работающим вахтовым методом, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно согласно графикам сменности. Продолжительность ежедневного отдыха работника между окончанием работы и ее началом следующего дня (смену) не может быть менее 12 часов.

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

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

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

4.5. Предоставлять работникам, работающим в холодное или жаркое время года открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также занятым на погрузочно-разгрузочных работах, специальные перерывы для обогрева либо охлаждения и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева, охлаждения и отдыха работников (ст.82 ТК РК).

4.6. На основании приложения 3 Постановления № 1193, Отраслевого соглашения между Министерством здравоохранения Республики Казахстан, Казахстанским отраслевым профсоюзом работников здравоохранения и Национальной палатой здравоохранения Жамбылской областей на 2020-2022 г., продолжить выплаты к отпуску в размере одного должностного оклада младшему медицинскому персоналу (санитарам, санитаркам, сестрам-хозяйкам, няням организаций здравоохранения), электрикам, дезинфекторам, водителям, слесарям-сантехникам, плотникам, поварам, лифтерам, машинистам по стирке белья, подсобным рабочим другой категории рабочих в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС). (приложение 4).

Сохранить за работниками субъектов здравоохранения, финансируемых в рамках ГОБ и ОСМС, право на получение основного оплачиваемого трудового отпуска продолжительностью не менее тридцати календарных дней с выплатой пособия на оздоровление в размере не менее одного должностного оклада и установления минимальных значений должностных окладов, видов доплат не ниже соответствующих должностных окладов и доплат гражданских служащих в том числе надбавок за особые условия труда соответствии с Постановлением 1193 настоящего Соглашения;

Действие пункта 4.6. коллективного договора распространяется на работников организаций - членов отраслевого Профсоюза.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определять ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения работников, и устанавливается вне графика отпусков по соглашению сторон.

В случае изменения графика отпусков в связи с производственной необходимостью работодатель обязан уведомлять работника об этом не менее чем за две недели до начала трудового отпуска (п. 2 ст.93 ТК РК).

Ежегодный трудовой отпуск разрешается прерывать по производственной необходимости и с письменного согласия работника. При отзыве из трудового отпуска работодателем, неиспользованная часть оплачиваемого ежегодного трудового отпуска по соглашению сторон трудового договора предоставляется в течение текущего рабочего года или в следующем рабочем году в любое время либо присоединяется к оплачиваемому ежегодному трудовому отпуску за следующий рабочий год, либо выплачивается компенсация за дни неиспользованной части отпуска.

Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск переносится полностью или в его части в случае временной нетрудоспособности, наступившей в период отпуска, со дня подачи заявления работника о прерывании отпуска, и присоединен к трудовому отпуску за следующий рабочий год или предоставлен по просьбе работника отдельно в текущем рабочем году.

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

4.8. Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда (*приложение №3*).

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

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

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

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

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

- регистрации брака;

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

- со смертью близких родственников – 3 дня;

- юбилей (50,60 лет) – 1 день;

- женщинам, имеющих детей младшего школьного возраста (1-4 классы) - 1 день 1 сентября;

- при рождении ребенка – 1 день

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

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

Раздел 5 Оплата труда

5. Работодатель обязуется:

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

5.2. Для работников организаций здравоохранения гарантируется повременная оплата труда не ниже уровня заработной платы, установленной постановлением Правительства РК от 31.12.2015 года №1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий», включая все доплаты и надбавки (приложение №4)

5.3. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата устанавливается в повышенном размере по сравнению с оплатой труда работников, занятых на работах с нормальными условиями труда, путем установления к должностным окладам надбавок и доплат, размер которых определяется постановлением Правительства РК от 31.12.2015 года №1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий», и настоящим коллективным договором, основанных на минимальных стандартах оплаты труда. (ст. 105 ТК РК) (приложение №6)

5.4. Специалисты высшего уровня квалификации (управленческий персонал блока А основной персонал блока В1, В2):

с 1 января 2021 года в размере 2,02;

с 1 января 2022 года в размере 2,63;

с 1 января 2023 года в размере 3,42;

Специалисты высшего и среднего уровня квалификации (основной персонал блока В3 В4):

с 1 января 2021 года в размере 1,63;

с 1 января 2022 года в размере 1,95;

с 1 января 2023 года в размере 2,34;

До (тарифные ставки) гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий, за исключением:

Работников управленческого, основного персоналов государственных организаций медико-социальных учреждений стационарного и полустационарного типов, организаций надомного обслуживания, временного пребывания, центров занятости;

Медицинских и фармацевтических работников, определяются с применением поправочного коэффициента к установленным размерам ДО;

с 1 января 2022 года в размере 1,23;

с 1 января 2023 года в размере 1,45;

с 1 января 2024 года в размере 1,71;

с 1 января 2025 года в размере 2,00;

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

2. Настоящее постановление вводится в действие с 1 января 2022 года и подлежит официальному опубликованию.

5.5. При переводе работника в связи с простоем на другую работу оплату труда производить по выполняемой работе с учетом установленных доплат за работу в ночное время, во вредных и опасных условиях. (см. 42 ТК РК)

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

5.7. Дополнить пунктом 13.6-1 «В соответствии с Законом Республики Казахстана от 8 декабря 2025 года №239-VIII РК» «О республиканском бюджете на 2026-2028 годы», постановлением Правительства Республики Казахстана от 10 декабря 2025 года «О реализации Закона Республики Казахстан» «О республиканском бюджете на 2022-2024 годы», статьей 107 Трудового Кодекса, пунктом 2 статьи 138 Закона «О государственном имуществе», организациям здравоохранения временно обеспечить исчисление должностных окладов медицинских работников с 1 января 2022года по 31 декабря 2022года с учетом ранее присвоенных квалификационных категорий (высшая, первая, вторая), независимо от срока истечения действия ранее выданных свидетельств о присвоении квалификационных категорий установленных постановлением Правительства Республики Казахстана от 31 декабря 2015 года №1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащих за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий» (далее Постановления) .

К медицинским работникам с истекшим сроком действия свидетельств о присвоении квалификационных категорий с 1 января 2023 года применяются условия, предусмотренные пунктом 2 настоящего Соглашения.

Дополнить пунктом 13.6-2 «О соответствии с приказом Министра здравоохранения от 2 декабря 2020года КР ДСМ 283/2020 «Об утверждении правил подтверждения результатов непрерывного профессионального развития работников здравоохранения» в целях мотивации профессионального роста медицинских работников, применить требования к уровням квалификаций по результатам непрерывного профессионального развития работников здравоохранения по следующим критериям достижения:

-для исчисления оплаты по достижению уровня квалификации «квалификационная категория» согласно Постановлению требуется повышения квалификации в объеме не менее 5кредитов (150часов) и результаты неформального образования не менее 903Е, рекомендательное письмо от профильной профессиональной ассоциации (при наличии) непрерывный стаж 5 лет после достижения «первой квалификационной категории»

Подтверждение уровней квалификаций по достижению «второй» «первой» и «высшей» квалификационных категорий являются добровольный

Дополнить пунктом 13.6-3 «В целях мотивации работников здравоохранения непрофильным(немедицинским)образованием(химическая, биологическая, педагогическое, инженерная и т.д.)обеспечить выплату заработной платы в субъектах здравоохранения с применением стимулирующих надбавок к их должностным окладам исходя из финансовых возможностей организаций здравоохранения».

5.8. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной или электронной форме ежемесячно извещать каждого работника о составных частях заработной платы причитающейся ему за соответствующий период. Размещения оснований произведенных удержаний, в том числе сведения об удержанных и перечисленных обязательных пенсионных взносах, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (п. 2. ст. 113 ТК РК).

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

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

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

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

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

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

5.15. Устанавливать стимулирующие надбавки к заработной плате медицински работников в зависимости от объема, качества оказываемой медицинской помощи в порядке определяемом уполномоченным центральным государственным органом в област здравоохранения, принятого в реализацию утвержденным Постановлением Правительств Республики Казахстан «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенны предприятий от 31 декабря 2015 года № 1193.

5.16. Устанавливать стимулирующие надбавки к должностным окладам немедицински работников организаций здравоохранения, премировать и оказывать материальную помощь : за счет экономии средств, предусмотренных на содержание соответствующей организации здравоохранения, при отсутствии кредиторской задолженности.

5.17. Привлекать профком к:

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

5.18. Оздоровительное пособие при выходе в отпуск в первый год работы оплачивается после 12 месяц работы.

Раздел 6

Охрана труда и здоровья

6. Работодатель обязуется:

6.1. Работодатель обязан организовать обучение и проверку знаний по вопросам безопасности и охране труда руководящих работников и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охране труда, периодически не реже одного раза в три года в организациях осуществляющих повышение квалификации кадров, в порядке, установленном уполномоченным органом по труду, согласно списку, утвержденному актом работодателя (*п. 3. ст. 182 ТК РК*).

Создать работникам необходимые санитарно-гигиенические условия, обеспечить выдачу ремонт специальной одежды и обуви работников, снабжение их средствами профилактической обработки, моющими и дезинфицирующими средствами, медицинской аптечкой, молоком и равноценными пищевыми продуктами, и (или) специализированными продуктами диетического (лечебного и профилактического) питания, средствами индивидуальной коллективной защиты в соответствии с нормами установленными уполномоченным органом по труду (*п. 4 ст. 182 ТК РК*). Приложение 8

6.2. Проводит за счет собственных средств обязательные, периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры и предсменное, послесменное медицинское освидетельствование работников в случаях, предусмотренных соглашением законодательством РК, а также при переводе на другую работу с изменениями условий труда либо появлении признаков профессионального заболевания (*п. 17 ст. 182 ТК РК*).

6.3. Проводить обучение, инструктирование, проверку знаний работников по вопросам безопасности и охраны труда, а также обеспечивать документами по безопасному ведению производственного процесса и работ за счет собственных средств (*п. 2 ст. 182 ТК РК*).

6.4. Один раз в квартал предоставлять уполномоченному государственному органу по труду и местному органу по инспекции труда, представителям работников по их письменному запросу необходимую информацию для мониторинга состояния условий, безопасности и охраны труда (*п. 9 ст. 182 ТК РК*).

6.5. Принимать меры по предотвращению любых рисков на рабочих местах и технологических процессах путем проведения профилактики, замены производственного оборудования и технологических процессов на более безопасные. Проводить организационно-технические мероприятия по безопасности и охране труда.

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

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

6.8. Финансирование мероприятий по безопасности и охране труда осуществляется за счет средств работодателя и других источников, не запрещенных законодательством Республики Казахстан.

Работники не несут расходов на эти цели. Объем средств определяется актом работодателя или коллективным договором (*п. 3 ст. 180 ТК РК*).

6.9. Сохранять среднюю заработную плату работнику на время приостановки работы организации из-за несоответствия требованиям по безопасности и охране труда (*п. 8 ст. 181 ТК РК*).

6.10. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении трудовых обязанностей возмещать нанесенный ему вред в порядке и на условиях предусмотренных трудовым законодательством Республики Казахстан (*п. 21 ст. 23, п. 1 ст. ТК РК*).

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

6.12. Беспрепятственно допускать должностных лиц уполномоченного органа по труду и местного органа по инспекции труда, представителей работников, технических инспекторов по охране труда для проведения проверок состояния безопасности, условий и охраны труда в организациях и соблюдения законодательства Республики Казахстан, а также для расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (*п.22. ст.23 ТК РК*).

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

6.14. Принимать меры по медико-санитарному обслуживанию работников.

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

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

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

Раздел 7

Гарантии в области занятости

7.Работодатель обязуется:

7.1. При ликвидации работодателя (организации), сокращении численности или штата работников письменно предупредить работника о расторжении трудового договора за один месяц (*п.1 ст. 53 ТК РК*).

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

7.3. Продолжать трудовые отношения с работником без изменений в случаях изменения наименования, ведомственной принадлежности работодателя, смены собственника акций (доля участия) юридического лица, реорганизации работодателя – юридического лица (*ст. 47 ТК РК*).

7.4. В случае истечения срока трудового договора, если ни одна из сторон в течение последнего рабочего дня (смены) письменно не уведомила о прекращении трудовых отношений он считается продленным на тот же срок, на который был ранее заключен, за исключением случаев, предусмотренных п.2 ст.51 ТК РК (*п.1 ст. 30 ТК РК*).

7.5. В случае повторного заключения трудового договора с работником, ранее заключившим договор на определенный срок не менее одного года, а также при продлении срока трудового договора, признать его заключенным на неопределенный срок (*п.п.2 п.1 ст. ТК РК*).

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

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

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

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

7.11. Обеспечивать работникам профессиональную подготовку, переподготовку и повышение их квалификации непосредственно в организации, в организациях образования, реализующих образовательные программы технического и профессионального, послесреднего, высшего и послевузовского образования или в иных организациях, осуществляющих профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации обучающихся по направлению работодателя осуществляется за счет средств работодателя или иных средств, не запрещенных законодательством РК, в соответствии с договором обучения (ст. 118 ТК РК). Работники, проходящие профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, по соглашению с работодателем могут освобождаться от работы либо выполнять работу на условиях неполного рабочего времени, а также для них могут предусматриваться льготы и компенсационные выплаты, связанные с обучением.

7.12. Принять меры по содействию занятости. В этих целях:

- предоставлять информацию уполномоченному органу по вопросам занятости и в соответствии с требованиями законодательства РК о занятости населения;

- предлагать освобождающиеся рабочие места в первую очередь работниками своей организации с учетом их специальности и квалификации;

- одновременно с предупреждением работников о предстоящем увольнении подбирать в организации работу, соответствующую их профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии – другую работу, в том числе нижеоплачиваемую или требующую переобучения;

- предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении, свободное от работы время (не менее 2-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением заработной платы;

- с учетом мнения профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников с сохранением рабочих мест.

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

Раздел 8.

Обеспечение социальных гарантий работникам организации.

8. Работодатель обязуется:

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

8.2. Удерживать и ежемесячно перечислять в накопительные пенсионный фонд до удержания подоходного налога средства из доходов работников по ставке пенсионных взносов, в порядке, определяемом законодательством РК.

8.3. Работодатель несет ответственность за несвоевременное перечисление удержанных пенсионных взносов. При несвоевременном их перечислении, работодатель уплачивает пени в размере, установленном законодательными актами РК на день уплаты этих сумм, за каждый день просрочки (включая день оплаты) в накопительные пенсионные фонды в пользу вкладчиков (получателей).

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

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

8.6. Обеспечить сохранность и сдачу в государственный архив документов, подтверждающих трудовую деятельность работников, и сведения об удержании и отчислении денег на их пенсионное обеспечение *(п. 17 ст. 23 ТК РК)*.

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

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

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

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

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

8.9. Работникам, направляемым в командировки, в том числе для переподготовки и повышения квалификации выплачивать *(п. 2 ст. 127 ТК РК)*:

- суточные за календарные дни нахождения в командировке, в том числе за время в пути;

- расходы по проезду к месту назначения и обратно;

- расходы по найму жилого помещения.

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

8.10. Работникам, работа которых протекает в пути или имеет разъездной характер либо связана со служебными поездками в пределах обслуживаемых участков, производятся компенсационные выплаты за каждый день нахождения вне постоянного места жительства *(ст. 156 ТК РК)*.

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

- при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае ликвидации работодателя - юридического лица либо прекращения деятельности работодателя - физического лица;

- при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае сокращения численности или штата работников *(п. 1 ст. 131 ТК РК)*.

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

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

8.14. Основанием для выплаты социальных пособий по временной нетрудоспособности являются листки нетрудоспособности, выданные в порядке, утвержденном уполномоченным органом в области здравоохранения и выплачиваются с первого дня нетрудоспособности до дня восстановления трудоспособности или до установления инвалидности в соответствии с законодательством РК. Больничный сменному работнику оплачивается исходя из его среднего дневного заработка за рабочие дни по графику. Дни, приходящиеся на дни отдыха по графику не оплачиваются.

8.15. Трудоустраивать работников, восстановивших трудоспособность после производственной травмы или профзаболевания.

8.16. В случае сообщения работодателем недостоверной информации об условиях труда при заключении трудового договора либо нарушения им трудового законодательства Республики Казахстан, условий трудового, коллективного договоров производить компенсационная выплата работнику в связи с потерей работы в размере средней заработной платы за месяц при расторжении трудового договора по инициативе работника (п.3 ст.131 ТК РК).

8.17. За счет предприятия в год 1 раз обеспечить рентгенографию грудной клетки для прохождения обязательного медицинского осмотра.

Раздел 9

Обеспечения условий для деятельности выборного профсоюзного органа.

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

9. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

9.5. Проводить с участием представителей работников периодическую, не реже чем один раз в пять лет, аттестацию производственных объектов по условиям труда, у которых имеются вспомогательные подразделения (вычислительные центры, ремонтно-мастерские, автогаражи, банно-прачечные, котельные, склады и др.технические службы) в соответствии с правилами

утвержденными уполномоченным государственным органом по труду (п.п.12 п.2 ст.184 ТК РК и разъяснение МЗСР РК от 28 июня 2016 года)».

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

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

9.8. По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, изъявивших желание присоединиться к коллективному договору, работодатель перечисляет денежные средства из их заработной платы. Условия для перечисления определяются по договору между работником и профкомом (п. 5 ст. 115 ТК РК).

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

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

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

Раздел 10

10. КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

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

РАБОТОДАТЕЛЬ:

Главный врач КГКП

Областной детский реабилитационный центр «Аяла» управления здравоохранения акимата Жамбылской области

Кабдрахимова А.А.

« 05 » 03 2026г.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ КОЛЛЕКТИВА:

Председатель первичной профсоюзной организации областной детский реабилитационный центр «Аяла» управления здравоохранения акимата Жамбылской области

Сапарбаева Г.С.

« 05 » 03 2026г.

ПЕРЕЧЕНЬ
ПРОФЕССИЙ С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, РАБОТНИКИ КОТОРЫХ
ИМЕЮТ ПРАВО НА СОКРАЩЕННЫЙ ДЕНЬ РАБОЧИЙ ДЕНЬ (НЕ БОЛЕЕ 36 ЧАСОВ)

Согласно: Приказа МТСЗН РК за №182-п от 31.07.2007г. «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными (особо вредными) и (или) тяжелыми (особо тяжелыми, опасными (особо опасными) условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный оплачиваемый дополнительный трудовой отпуск и сокращенную продолжительность рабочего времени» № 182-п от 31.07.2007г.)

№ п/п	Должность	Кол. часов
1	Логопед-дефектолог	4

РАБОТОДАТЕЛЬ:

Главный врач ОДРЦ «Аяла»

Кабдрахимова А.А.

« 05 » 03 2026г.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ КОЛЛЕКТИВА:

Председатель профкома

Сапарбаева Г.С.

« 05 » 03 2026г.



К коллективному договору №
От «05» 03 2026г.

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

п/п	№	Должность
1		Сменная медицинская сестра
2		Сменная санитарка
3		Повар
4		Санитарка

РАБОТОДАТЕЛЬ:

Главный врач ОДРЦ «Аяла»

Кабдрахимова А.А.

«05» 03 2026г.



ПРЕДСТАВИТЕЛЬ КОЛЛЕКТИВА:

Председатель профкома

Сапарбаева Г.С.

«05» 03 2026г.



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

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

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Продолжи- тельность основного отпуска (в календарных днях)	Продолжи- тельность дополнительно го отпуска (в календарных днях)	Продолжительно- сть сокращенного рабочего времени (часов в неделю)
1	Главный врач	30	12	42
2	Заведующий отделением	30	12	42
3	Врач -реабилитолог	30	12	42
4	Врачи остальных специальностей	30	12	42
5	Медсестра	30	12	42
6	Санитарка	30	6	36
7	Санитарка	30	6	36
8	Инструктор ЛФК	30	12	42
9	Медицинская сестра диетическая	30	12	42
10	Массажист	30	12	42
11	Медстатист	30	12	42
12	Дезинфектор	30	6	36
13	Машинист по стирке белья	30	6	30
14	Сестра-хозяйка	30	6	36
15	Повар	30	6	36
16	Электромонтер	30	6	36
17	Слесарь-сантехник	30	6	36
18	Инженер-программист по обслуживанию вычислительной техники	30	6	36
19	Воспитатель	30	18	48

Перечень гражданских служащих, имеющих право на отпуск 30 календарных дней

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Продолжи- тельность основного отпуска (в календарных днях)	Продолжи- тельность дополнительно о отпуска (в календарных днях)	Продолжительно- сть сокращенного рабочего времени (часов в неделю)
1.	Главный врач	30	12	42
2.	Заведующий отделением	30	12	42
3.	Врач -реабитолог	30	12	42
4.	Врачи остальных специальностей	30	12	42
5.	Медсестра	30	12	42
6.	Лаборант	30	12	42
7.	Инструктор ЛФК	30	12	42
8.	Медицинская сестра диетическая	30	12	42
9.	Медстатист	30	12	42
10.	Дезинфектор	30	6	36
11.	Машинист по стирке белья	30	6	36
12.	Повар	30	6	36
13.	Электромонтер	30	6	36
14.	Слесарь-сантехник	30	6	36
15.	Инженер-программист по обслуживанию вычислительной техники	30	6	36
16.	Воспитатель	30	18	48
17.	Инженер по технике безопасности	30	6	36
18.	Програмист	30	6	36
19.	Инструктор по мобилизации	30	6	36
20.	Управление персоналом	30	6	36
21.	Инспектор по труду	30	6	36
22.	Делопроизводитель	30	6	36
23.	Главный бухгалтер	30	6	36
24.	Бухгалтер	30	6	36
25.	Экономист	30	6	36
26.	Юрист	30	6	36
27.	Водитель	30	6	36
28.	Плотник	30	6	36
29.	Музыкальный руководитель	30	6	36
30.	Психолог	30	6	36
31.	Логопед	30	6	36
32.	Эрготерапия	30	6	36
33.	Агротерапия	30	6	36
34.	Трудотерапия	30	6	36
35.	Кладовщик	30	6	36
36.	Начальник по хозяйственной части	30	6	36

РАБОТОДАТЕЛЬ:
Главный врач ОДРЦ «Аяла»
Кабдрахимова А.А.
« 05 » 03 2026г.



ПРЕДСТАВИТЕЛЬ КОЛЛЕКТИВА
Председатель профкома
Сапарбаева Г.С.
« 05 » 03 2026г.



Перечень

Профессий, не входящих в Единый тарифно-квалификационный справочник /ЕТКС/, которым ежегодно предоставляется основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дня

№ п/п	Должность	Продолжительность основного отпуска
1	Сестра-хозяйка	30
2	Санитарка	30
3	Санитарка –буфетчица	30
4	Уборщик служебных помещений	30
5	Строж	30
6	Кух.рабочий	30
7	Кладовщик	30
8	Дворник	30

РАБОТОДАТЕЛЬ:
Главный врач ОДРЦ «Аяла»
Кабдрахимова А.А.

« 05 » 03 2026г.



ПРЕДСТАВИТЕЛЬ КОЛЛЕКТИВА:

Председатель профкома
Сапарбаева Г.С.

« 05 » 03 2026г.



СПИСОК ПРОФЕССИЙ (РАБОТНИКОВ), КОТОРЫЕ ИМЕЮТ ПРАВО НА ПОЛУЧЕНИЕ ПОСОБИЯ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

№п/п	Должность
1.	Главный врач
2.	Заведующий отделением
3.	Врач
4.	Психолог
5.	Медсестра
6.	Санитарка
7.	Эрготерапевт
8.	Инструктор ЛФК
9.	Медстатист
10.	Сестра –хозяйка
11.	Повар
12.	Электромонтер
13.	Слесарь-сантехник
14.	Водитель
15.	Плотник
16.	Инженер по технике безопасности
17.	Инженер – программист по обслуживанию вычислительной технике
18.	Управление персоналом
19.	Трудотерапия
20.	Секретарь-машинистка
21.	Делопроизводитель
22.	Главный бухгалтер
23.	Бухгалтер
24.	Экономист
25.	Юрист
26.	Воспитатель
27.	Начальник по хозяйственной части
28.	Массажист
29.	Машинист по стирке белья
30.	Дезинфектор
31.	Музыкальный руководитель
32.	Логопед
33.	Агротерапевт
34.	Мантоссори
35.	Инспектор по мобилизации
36.	Уборщик
37.	Рабочий
38.	Сторож
39.	Кух.рабочий
40.	Кладовщик
41.	Дворник

РАБОТОДАТЕЛЬ:

Главный врач ОДРЦ «Амла»
Кабдрахимова А.А.

« 06 » 03 2026г.



ПРЕДСТАВИТЕЛЬ КОЛЛЕКТИВА:

Председатель профкома
Сапарбаева Г.С.

« 06 » 03 2026г.



Список работников, которым устанавливается доплата за работу во вредных условиях труда в максимальных размерах

согласно - Приложения 5, 18

К Постановлению Правительства Республики Казахстан «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий» от 31 декабря 2015 года № 1193. Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей, перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и повышенный размер оплаты труда, а также правил их предоставления. Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1053.

РАБОТОДАТЕЛЬ:

Главный врач ОДРЦ «Аяла»

Кабдрахимова А.А. 

«05» 03 2026г.



ПРЕДСТАВИТЕЛЬ КОЛЛЕКТИВА:

Председатель профкома

Сапарбаева Г.С. 

«05» 03 2026г.



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

№ п/п	Должность	Норма в смену
1	Медсестра физкабинета	0,5 л
2	Дезинфектор	0,5 л
3	Санитарка физкабинета	0,5 л

Примечание: Молоко выдается до 3,2% процента жирности по 0,5 литра за смену независимо от ее продолжительности в дни фактической занятости работникам на работах.

РАБОТОДАТЕЛЬ:

Главный врач ОДРЦ «Аяла»

Кабдрахимова А.А.

«05» 03 2026г.



ПРЕДСТАВИТЕЛЬ КОЛЛЕКТИВА:

Председатель профкома

Сапарбаева Г.С.

«05» 03



**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ПОДЛЕЖАЩИХ
ОБЕСПЕЧЕНИЮ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ, СПЕЦОДЕЖДОЙ**

- Все работники ОДРЦ «Аяла»

РАБОТОДАТЕЛЬ:
Главный врач ОДРЦ «Аяла»
Кабдрахимова А.А. 
«05» 03 2026г.



ПРЕДСТАВИТЕЛЬ КОЛЛЕКТИВА:
Председатель профкома
Сапарбаева Г.С. 
«05» 03 2026г.



**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ И РАБОТ, НА КОТОРЫХ МОЖЕТ ПРИМЕНЯТСЯ
ПОЛНАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

№п/п	Наименование должности
1	Главная медсестра
2	Медсестра физкабинета
3	Медсестра ЛФК
4	Массажист
5	Водитель
6	Сторож
7	Плотник
8	Сестра-хозяйка
9	Кладовщик продовольственного склада
10	Диетсестра
11	Начальник хозяйственной части
12	Сантехник
13	Психолог
14	Логопед
15	Агротерапия
16	Эрготерапия
17	Трудотерапия
18	Музтерапия

РАБОТОДАТЕЛЬ:

Главный врач ОДРЦ «Аяла»
Кабдрахимова А.А.

«05» 03 2026г.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ КОЛЛЕКТИВА:

Председатель профкома
Сапарбаева Г.С.

«05» 03 2026г.



ДОГОВОР

о полной индивидуальной материальной ответственности

В целях обеспечения сохранности материальных ценностей, принадлежащих:

(наименование предприятия)

в лице _____

(руководителя, должность, Ф.И.О.)

именуемый в дальнейшем «Работодатель», выступая от имени предприятия, и

_____,

(должность, Ф.И.О.)

именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. Работник _____, занимающий
должность _____

(наименование должности)

или выполняющий работу

_____,

(наименование работы)

непосредственно
связанную _____

(хранением, обработкой, перевозкой или применением в процессе производства переданных ему ценностей)

принимает на себя материальную ответственность за не обеспечение сохранности переданных ему предприятием материальных ценностей (согласно приложению) и связи с изложенным обязуется:

бережно относиться к переданным ему для хранения или для других целей материальным ценностям предприятия и принимать меры к предотвращению ущерба;

своевременно сообщать Администрации предприятия о всех обстоятельствах, угрожающих обеспечению сохранности вверенных ему материальных ценностей;

вести учет, составлять и представлять в установленном порядке товарно – денежные и другие отчеты о движении и остатках вверенных ему материальных ценностей.

2. Работодатель обязуется:

создавать Работнику условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенных ему материальных ценностей;

знакомить Работника с действующим законодательством о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, а также с действующими инструкциями, нормативами и правилами хранения, приемки, обработки, перевозки или применения в процессе производства переданных ему материальных ценностей;

проводить в установленном порядке инвентаризацию материальных ценностей.

3. В случае не обеспечения по вине Работника сохранности вверенных ему материальных ценностей определение размера ущерба, причиненного предприятию, и его возмещение производится в соответствии с действующим законодательством.

4. Работник не несет материальной ответственности, если ущерб причинен не по его вине.

5. Работник ознакомлен с требованиями ст. ст. 120-123 Трудового Кодекса РК №414-V23.11.2015 г., ст. ст. 188-190, 204 Уголовного кодекса РК № 226-V от 03.07.2014 г.

6. Действие настоящего договора распространяется на все время работы с вверенными Работнику материальными ценностями предприятия.

7. Настоящий договор составлен в двух экземплярах: первый находится у Администрации, а второй – у Работника.

Работодатель

Должность _____

Ф.И.О. _____

Подпись _____

Дата _____

Работник

Ф.И.О. _____

Уд.личности _____

ИИН _____

Место жительства _____

Подпись _____

Дата _____

СОСТАВ СОГЛАСИТЕЛЬНОЙ КОМИССИИ

От работодателя (члены согласительной комиссии назначаются актом работодателя).

п/п	№	Ф.И.О.	Должность
	1	Әкімбаев Б.Ә.	зав. отделением
	2	Рысжанова И.Б.	главная медсестра
	3	Баймаханова Э.Л.	инспектор отдела кадров

От профсоюза (члены согласительной комиссии избираются общим собранием (конференцией)).

п/п	№	Ф.И.О.	Должность
	1	Сапарбаева Г.С.	трудотерапевт
	2	Юсупова А.М.	врач
	3	Батанова Г.Ж.	медсестра

РАБОТОДАТЕЛЬ:

Главный врач ОДРЦ «Аяла»

Кабдрахимова А.А.

«05» 03 2026г.



ПРЕДСТАВИТЕЛЬ КОЛЛЕКТИВА:

Председатель профкома

Сапарбаева Г.С.

«05» 03 2026г.



**ПОРЯДОК УЧЁТА МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ
ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
ПРИ РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ
РАБОТОДАТЕЛЯ**

1. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющиеся основанием для принятия указанного решения.

2. Выборный орган первичной профсоюзной организации не более **пяти** рабочих дней дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме.

3. В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации выразит несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

4. Мнение выборного профсоюзного органа должно быть выражено именно по тому вопросу, который указан в проекте приказа. Оно должно быть мотивированным, т.е. в нем должны быть изложены доводы для обоснования позиции профсоюзного органа по данному вопросу со ссылками на статьи Трудового Кодекса или иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

ОБРАЗЕЦ

*обращения работодателя в профсоюзный комитет
о получении мотивированного мнения
по проекту приказа об увольнении работника*

Председателю профкома

ОБРАЩЕНИЕ

о даче мотивированного мнения

Направляем Вам проект приказа о расторжении трудового договора № 7 от 21.09.2018г. с _____ в соответствии с

сокращением штата

(Ф.И.О. работника полностью, должность, профессия)

(п.2, ст.52 ТК РК) и обоснование по нему с приложением следующих документов:

1. приказ о сокращении численности или штата.

Просим в течение пяти рабочих дней направить в письменной форме мотивированное мнение по проекту данного акта (приказа, распоряжения)

Приложение на _____ листах.

Подпись работодателя

ОБРАЗЕЦ

мотивированного мнения выборного органа
первичной профсоюзной организации
по проекту приказа об увольнении работника.

ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ

(наименование выборного органа профсоюзной организации)

О мотивированном мнении по вопросу принятия работодателем приказа

(наименование проекта приказа)

Профсоюзный комитет рассмотрел полномочным составом Ваше обращение исх.
№ _____ от «__» _____ 201__ г. по
проекту _____

(наименование проекта локального нормативного акта)

обоснование к нему и документы, подтверждающие необходимость и законность
принятия нормативного акта работодателя на заседании профсоюзного комитета
«__» _____ 201__ г.

Профсоюзным комитетом проверено соблюдение норм трудового законодательства и
условий коллективного договора при подготовке проекта приказа о расторжении трудового
договора с _____ в соответствии с п. ...ст. ТК РК
и обоснование при

(ф.и.о. работника, должность место работы)

подготовке проекта _____ и утверждено следующее мотивированное
мнение:

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ

(наименование выборного органа профсоюзной организации)

По проекту _____

(наименование проекта приказа)

Представленный проект приказа о расторжении трудового договора с
_____ в соответствии с п. ...ст. ТК РК и
приложенные к нему

(ф.и.о. работника, должность место работы)

документы соответствуют (не соответствует) требованиям, установленным статьями
_____ Трудового кодекса РК (иными нормативными актами), пунктам _____ коллективного
договора.

Проект приказа учитывает (не учитывает) дополнительные обстоятельства, связанные с
трудовой деятельностью работника в организации.

Изложить иные замечания и дополнения к проекту по содержанию, а также моменты,
не учтенные работодателем при подготовке проекта приказа о расторжении трудового
договора.

На основании изложенного Профсоюзный комитет считает возможным (невозможным) принятие работодателем решения об издании приказа о расторжении трудового договора с

Председатель первичной профсоюзной организации

Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации

Получил _____

(Ф.И.О.)

« ____ » ____ 202 ____ г.

ПОРЯДОК УЧЁТА МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПО ПРОЕКТУ ЛОКАЛЬНОГО НОРМАТИВНОГО АКТА

1. Работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников.

2. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

3. В случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4. При не достижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт.

5. Выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном Трудовым Кодексом.

ОБРАЗЕЦ

*обращения работодателя в профсоюзный комитет
о получении мотивированного мнения
по проекту локального нормативного акта*

Председателю профкома

ОБРАЩЕНИЕ

о даче мотивированного мнения

Направляем Вам проект _____ и
обоснование

(наименование локального нормативного акта)

по нему с приложением всех необходимых документов.

Просим в течение пяти рабочих дней направить в письменной форме мотивированное
мнение (согласие) по данному проекту нормативного акта.

Приложение на _____ листах

Подпись руководителя

*Обращение печатается на фирменном бланке организации
и должно регистрироваться с указанием исходящего номера и даты.*

ОБРАЗЕЦ

мотивированного мнения выборного органа
первичной профсоюзной организации
по проекту локального нормативного акта.

ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ

(наименование выборного органа профсоюзной организации)

О мотивированном мнении по вопросу принятия работодателем локального нормативного
акта

(наименование проекта локального нормативного акта)

Профсоюзный комитет рассмотрел Ваше обращение исх. № _____ от «__»
_____ 202__ г. по проекту _____

(наименование проекта локального нормативного акта)

обоснование к нему и документы, подтверждающие необходимость и законность
принятия нормативного акта работодателя на заседании профсоюзного комитета
«__» _____ 202__ г.

Профсоюзным комитетом проверено соблюдение норм трудового законодательства и
условий коллективного договора при подготовке проекта _____ и
утверждено следующее мотивированное мнение:

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ

(наименование выборного органа профсоюзной организации)

По проекту _____

(наименование проекта локального нормативного акта)

Представленный проект и приложенные к нему документы соответствуют (не
соответствуют) требованиям, установленным статьями _____ Трудового кодекса РК (иными
нормативными актами), пунктам _____ коллективного договора, не ухудшают (ухудшают)
положение работников.

Иные замечания и дополнения к проекту по содержанию, срокам введения, предлагаемых
изменениях _____.

На основании изложенного Профсоюзный комитет считаем возможным (невозможным)
принятие _____

(наименование проекта локального нормативного акта)

Председатель первичной профсоюзной организации

Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации

Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации

Получил _____

(Ф.И.О.)

« ____ » ____ 202__ г.

Приложение № 13
К коллективному договору № 1
От « 05 » 03 2026г.

**СОСТАВ КОМИССИИ ПО РАЗРЕШЕНИЮ РАЗНОГЛАСИЙ, ВОЗНИКАЮЩИХ В
ХОДЕ РЕАЛИЗАЦИИ ДОГОВОРА И ВЕДЕНИЮ КОНТРОЛЯ ЗА ХОДОМ
ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ**

От работодателя:

п/п	№	Ф.И.О.	Должность
	1	Әкімбаев Б.Ә.	зав. отделением
	2	Рысжанова И. Б.	главная сестра
	3	Баймаханова Э.Л.	инспектор отдела кадров

От профсоюза:

п/п	№	Ф.И.О.	Должность*
	1	Сапарбаева Г.С	трудотерапевт
	2	Оспанова М.Д.	врач
	3	Батанова Г.Ж.	медсестра

РАБОТОДАТЕЛЬ:

Главный врач ОДРЦ «Аяла»

Кабдрахимов А.А. _____

« 05 » 03 2026г.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ КОЛЛЕКТИВА:

Председатель профкома

Сапарбаева Г.С. _____

« 05 » 03 2026г.



републіке нехай буде зб (мнег-
цят бачен) ссссссс

През прохання І

Савардасов І.С.

