

**НҰР-СҰЛТАН ҚАЛАСЫ ӘКІМДІГІНІҢ ШАРУАШЫЛЫҚ
ЖҮРГІЗУ ҚҰҚЫҒЫНДАҒЫ «ҚАЛАЛЫҚ ЖЕДЕЛ
МЕДИЦИНАЛЫҚ ЖӘРДЕМ СТАНЦИЯСЫ» МЕМЛЕКЕТТІК
КОММУНАЛДЫҚ КӘСІПОРНЫ МЕН ОНЫҢ
ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРІ АРАСЫНДАҒЫ 2021-2025 ЖЫЛДАРҒА
АРНАЛҒАН
ҰЖЫМДЫҚ ШАРТ**

1-БӨЛІМ. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

Осы Ұжымдық шарт (бұдан әрі мәтін бойынша - Ұжымдық шарт) Нұр-Сұлтан қаласы әкімдігінің шаруашылық жүргізу құқығындағы «Қалалық жедел медициналық жәрдем станциясы» мемлекеттік коммуналдық кәсіпорны (бұдан әрі – Жұмыс беруші, Кәсіпорын), оның директоры Мурат Бекайдарович Оразбаев және Кәсіпорын қызметкерлері (бұдан әрі - Қызметкерлер) арасында жасалды, олардың атынан Нұр-Сұлтан қаласындағы Кәсіподақ филиалы Нұр-Сұлтан қаласы әкімдігінің Қалалық жедел медициналық жәрдем станциясының бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетінің төрайымы Райса Каирбековна Абуова тұлғасында «Қазақстандық денсаулық сақтау қызметкерлерінің салалық кәсіптік одағы» қоғамдық бірлестігі (бұдан әрі - Кәсіподақ) әрекет етеді.

Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 156-бабының 4-тармағына сәйкес Кәсіпорында қызметкерлердің бірнеше өкілдерінің болуына байланысты – «Қазақстандық денсаулық сақтау қызметкерлерінің салалық кәсіптік одағы» ҚБ және «Senim» Денсаулық сақтау жүйесі қызметкерлерінің салалық кәсіптік одағы» РҚБ (бұдан әрі - Өкілдер, Кәсіподақтар), Тараптар осы Ұжымдық шартқа қол қою құқығы 2020 жылғы 28 қазандағы №1 бірлескен отырыс хаттамасымен берілген бірыңғай өкілді органның болуын растайды. (Ұжымдық шартқа 28.10.2020 №1 хаттама түпнұсқада қоса беріледі).

1. Ұжымдық шарттың мәні

1.1. Осы Ұжымдық шарт қызметкерлердің еңбек және әлеуметтік кепілдіктерінің сақталуын қамтамасыз ету, Кәсіпорын қызметіне қолайлы жағдайлар жасау мақсатында жасалды, кәсіпорын жұмысының тұрақтылығы мен тиімділігін, Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын, Еңбек құқығы нормалары мен осы ұжымдық шартты қамтитын өзге де актілерді орындау үшін Тараптардың өзара жауапкершілігін қамтамасыз етуге бағытталған.

1.2. Ұжымдық шарт Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне (бұдан әрі – ҚР ЕК), Қазақстан Республикасының «Кәсіптік одақтар туралы» Заңына, Қазақстан Республикасының Денсаулық сақтау саласындағы салалық және қалалық келісімдерге және Қазақстан Республикасының аумағында қолданылатын басқа да құқықтық және нормативтік құқықтық актілерге сәйкес әзірленді және жасалды.

1.3. Ұжымдық шарт, бір жағынан, Жұмыс берушінің қызметкерлердің еңбек және әлеуметтік – экономикалық мәселелерін шешу жөніндегі міндеттемелерін, екінші жағынан, еңбек ұжымының жұмыс берушінің құқықтары мен мүдделерін қамтамасыз ету жөніндегі міндеттемелерін көздейді.

1.4. Осы Ұжымдық шарт әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін құқықтық акт болып табылады және қызметкерлер атынан олардың Өкілдері мен Жұмыс беруші арасында жасалды.

1.5. Тараптар жалдау, жұмыстан босату, жұмыспен қамтуды қамтамасыз ету және персоналды дамыту шарттары еңбек заңнамасының талаптарына сәйкес реттелетінін мойындайды.

1.6. Ұжымдық шарттың ережелері Тараптардың орындауы үшін міндетті болып табылады. Тараптардың ешқайсысы Ұжымдық шарттың кез келген тармағының қолданысын біржақты тәртіппен өзгертуге немесе тоқтата тұруға құқылы емес.

1.7. Ұжымдық шартқа өзгерістер мен толықтырулар оны жасасу үшін еңбек заңнамасында белгіленген тәртіппен Тараптардың жалпы келісімімен енгізіледі. Тараптардың бірінің келіссөздерді бастау туралы талабы екінші Тарап үшін міндетті болып табылады. Ұжымдық шартқа енгізілген барлық толықтырулар мен өзгерістерді Жұмыс берушінің және кәсіподақтардың өкілдері қатарынан құрылатын комиссия қарайды, Тараптар қол қоятын, шарттың ажырамас бөлігі болып табылатын және онымен бірдей заңды күші бар қосымша келісімдермен ресімделеді.

1.8. Шартқа өзгерістер мен толықтырулар енгізу жөніндегі келіссөздерді бастау туралы ұсынысы бар екінші Тараптың хабарламасын алған Тарап оны он жұмыс күні ішінде қарауға және ҚР ЕК белгіленген тәртіппен келіссөздерге кірісуге міндетті.

1.9. Шартқа барлық *қосымшалар* оның ажырамас бөлігі болып табылады және бірдей заңды күшке ие. (Қосымша саны- 10)

2. Ұжымдық шарттың мәні

2.1. Осы Ұжымдық шарттың мәні әлеуметтік әріптестік шеңберінде Тараптар арасында өзара түсіністікке қол жеткізу және Кәсіпорынның экономикалық мүмкіндіктерін ескере отырып, қызметкерлерге белгіленген құқықтық актілермен салыстырғанда неғұрлым қолайлы әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктер беру, осы Ұжымдық шарттың күші қолданылатын қызметкерлердің әлеуметтік және еңбек құқықтарын қамтамасыз ету, Кәсіпорын қызметіне қолайлы жағдайлар жасау болып табылады.

2.2. Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктер қызметкерлерге Кәсіпорынның шаруашылық қызметінің нәтижелеріне қарамастан беріледі. Қолданыстағы нормалар мен ережелерден тыс көзделген кепілдіктер мен жеңілдіктер Ұжымдық шартқа сәйкес беріледі және Кәсіпорын бюджетінде көзделген сомалар шегінде қаржыландырылады.

3. Ұжымдық шарттың қолданылуы

3.1. Осы Ұжымдық шарт қол қойылған күнінен бастап күшіне енеді, 2021 жылғы 25 қазанынан бастап қолданысқа енгізіледі және 2025 жылғы 31 желтоқсанға дейін қолданылады. Ұжымдық шарттың қолданылу мерзімі өткен жағдайда, Тараптардың ең болмағанда біреуі оның қолданылу мерзімі өткенге дейін жаңа ұжымдық шарт жасасу туралы ұсыныс енгізген жағдайда, ол жаңа Ұжымдық шарт жасалғанға дейін, бірақ бір жылға дейінгі мерзімнен аспайтын мерзімге ұзартылған болып есептеледі.

3.2. Ұжымдық шартқа оның қолданылу мерзімі ішінде өзгерістер мен толықтырулар ҚР ЕК белгіленген тәртіппен жүргізіледі.

Ұжымдық шарттың қолданылу кезеңінде қабылданған және қызметкерлердің әлеуметтік-экономикалық жағдайын жақсартатын заңдар мен басқа да нормативтік құқықтық актілер Ұжымдық шарттың тиісті тармақтарының қолданысын күшіне енген кезден бастап кеңейтеді.

3.3. Ұжымдық шарттың қолданылу кезеңінде оның жекелеген тармақтарын түсіндіруді екіжақты комиссия жүзеге асырады. Тараптардың ұжымдық шарттың кез келген тармағын біржақты тәртіппен өзгертуге, толықтыруға немесе қолданысын тоқтатуға құқығы жоқ.

3.4. Ұжымдық шарт Кәсіпорынды қайта құру (біріктіру, қосу, бөлу, бөліп шығару, қайта құру) кезеңінде өз күшін сақтайды.

3.5. Кәсіпорын мүлкінің меншік иесі ауысқан кезде Ұжымдық шарттың қолданылуы үш ай бойы сақталады. Осы кезеңде тараптар жаңа Ұжымдық шарт жасасу немесе қолданыстағыларын сақтау, өзгерту және толықтыру туралы келіссөздерді бастауға құқылы.

3.6. Кәсіпорын таратылған, ол банкрот деп жарияланған кезде Ұжымдық шарттың қолданылуы барлық қызметкерлермен еңбек шарттары тоқтатылған күннен бастап тоқтатылады.

3.7. Осы Ұжымдық шарттың күші жұмыс берушіге, олардың атынан Ұжымдық шарт жасалған Кәсіподақтардың мүшелері болып табылатын қызметкерлерге қолданылады. Кәсіподақ мүшелері бастауыш кәсіподақ комитетіне қабылдауға өтініш және Ұжымдық шартқа 1-4-қосымшаларға сәйкес нысан бойынша өздері мүшелері болып табылатын Кәсіподақтардың шоттарына аудару үшін жұмыс берушінің атына еңбек акыдан және сыйақылардың өзге де түрлерінен кемінде 1% мүшелік кәсіподақ жарналарын ұстап қалу туралы өтініш береді.

3.8. Ұжымдық шарттың күші Кәсіподаққа жазбаша өтініш негізінде осы Ұжымдық шартқа қосылған Кәсіподақ мүшелері болып табылмайтын және Ұжымдық шартқа 5-қосымшада белгіленген тәртіппен Кәсіподаққа олардың мүдделерін білдіруге уәкілеттік берген қызметкерлерге қолданылады.

3.9. Ұжымдық шарттың күші, егер уәкілетті орган тұлғасындағы Кәсіпорынмен жасалған еңбек шарттарында өзгеше көрсетілмесе, Кәсіпорынның басшысына, оның орынбасарларына және бас бухгалтеріне де қолданылады.

4. Шарттың даналары, көшірмелері және оны сақтау

4.1. Осы Ұжымдық шарт 3 (үш) данада мемлекеттік және орыс тілдерінде жасалды және оған Тараптар қол қояды. Бір данасы Жұмыс берушіде сақталады; екінші данасы Нұр-Сұлтан қаласындағы «Қазақстандық денсаулық сақтау қызметкерлерінің салалық кәсіптік одағы» қоғамдық бірлестігі филиалының Нұр-Сұлтан қаласы әкімдігінің Қалалық жедел медициналық жәрдем станциясының бастауыш кәсіподақ ұйымының Кәсіподақ комитетінде, үшінші данасы тіркеуші органда болады.

4.2. Ұжымдық шарттың көшірмелері танысу үшін Кәсіпорынның барлық бөлімшелеріне беріледі.

2-Бөлім. ТАРАПТАРДЫҢ МІНДЕТТЕМЕЛЕРІ

5. Тараптардың жалпы міндеттемелері

5.1. Тараптар Кәсіпорынның тұрақты экономикалық қызметі, оның персоналды жұмыспен қамтуды қамтамасыз ету, әлеуметтік бағдарламаларды қолдау мүмкіндігі Кәсіпорынның нарықта бәсекеге түсу қабілетіне байланысты екендігімен келісті.

5.2. Тараптар осы Ұжымдық шарттың талаптарын мүлтіксіз сақтауға, Тараптардың мүдделерін құрметтеуге, өзара түсіністікке қол жеткізе отырып, қарсыласудан аулақ болуға, барлық даулы мәселелерді келіссөздер арқылы шешуге міндеттенеді.

5.3. Тараптар Ұжымдық шарттың мәтінін оған қол қойылған күннен бастап бір ай мерзімде әрбір қызметкерге жеткізуге міндеттенеді.

5.4. Кәсіпорын мен кәсіподақтар әлеуметтік серіктестікті ынтымақтастықтың қажетті нысаны және әлеуметтік қақтығыстарды реттеуге, болдырмауға немесе шешуге, ұжымда әлеуметтік бейбітшілік пен келісім қалыптастыруға, қызметкерлер мен Кәсіпорын әкімшілігі арасындағы әлеуметтік-еңбек қатынастарының өркениетті нысандарын бекітуге мүмкіндік беретін жағдайларды қалыптастыру элементі ретінде таниды.

6. Жұмыс берушінің негізгі құқықтары мен міндеттері

6.1. Жұмыс беруші міндетті:

1) Қазақстан Республикасы Еңбек заңнамасының, келісімдердің, осы Ұжымдық, еңбек шарттарының, өзі шығарған актілердің талаптарын сақтауға;

2) жұмысқа қабылдау кезінде Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде белгіленген тәртіппен және шарттарда қызметкерлермен еңбек шарттарын жасасуға;

3) қызметкерге еңбек шартында келісілген жұмысты беруге;

4) қызметкерге Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде, еңбек. Ұжымдық шарттарда, Жұмыс берушінің актілерінде көзделген жалақы мен өзге де төлемдерді уактылы және толық мөлшерде төлеуге;

5) Бірыңғай жинақтаушы зейнетақы қорына қызметкерлердің жалақысы және міндетті зейнетақы аударымдары бойынша берешектің пайда болуына жол бермеуге;

6) қызметкерді еңбек тәртіптемесі қағидаларымен, жұмыс берушінің қызметкердің жұмысына (еңбек функциясына) тікелей қатысы бар өзге де актілерімен және ұжымдық шартпен таныстыруға;

7) ТК белгілеген тәртіппен Ұжымдық келіссөздер жүргізуге;

8) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына, еңбек, Ұжымдық шарттарға сәйкес қызметкерлерге еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге;

9) қызметкерлерді жабдықпен, құрал-саймандармен, техникалық құжаттамамен, жеке қорғану құралдарымен және еңбек міндеттерін атқару үшін қажетті өзге де құралдармен өз қаражаты есебінен қамтамасыз етуге;

10) Қазақстан Республикасының жұмыспен қамту туралы заңнамасының талаптарына сәйкес жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі уәкілетті органға ақпарат ұсынуға;

11) мемлекеттік еңбек инспекторларының нұскамаларын орындауға;

12) егер жұмысты жалғастыру Қызметкердің(лердің) және өзге де адамдардың өміріне, денсаулығына қатер төндіретін болса, жұмысты тоқтата тұруға;

13) қызметкерлерді міндетті әлеуметтік сақтандыруды жүзеге асыруға;

14) қызметкерлер өкілдерінің ұсыныстарын қарау және қызметкерлердің өкілдеріне Ұжымдық келіссөздер жүргізу, Ұжымдық шарттар жасасу, сондай-ақ олардың орындалуын бақылау үшін қажетті толық және сенімді ақпарат беруге;

15) қызметкер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқиғалардан сақтандыруға;

16) қызметкерлердің еңбек қызметін растайтын құжаттардың және оларды зейнетақымен қамсыздандыруға және міндетті әлеуметтік сақтандыруға арналған ақшаны ұстап қалу мен аудару туралы мәліметтердің сақталуын және мемлекеттік мұрағатқа тапсырылуын қамтамасыз ету;

17) қызметкерге зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары және кәсіптік аурудың болу мүмкіндігі туралы ескертуге;

18) жұмыс орындарында және технологиялық процестерде тәуекелдерді болдырмау жөнінде шаралар қабылдау, өндірістік және ғылыми-техникалық прогресті ескере отырып профилактикалық жұмыстар жүргізуге;

19) жұмыс уақытының, оның ішінде зиянды, қауіпті еңбек жағдайларындағы үстеме жұмыстардың, әрбір Қызметкер орындайтын ауыр жұмыстардың есебін жүргізуге;

20) еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезінде қызметкердің өмірі мен денсаулығына келтірілген зиянды ТК және Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес өтеуге;

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

22) ҚР Дербес деректер туралы заңнамасына сәйкес қызметкердің дербес деректерін жинауды, өңдеуді және қорғауды жүзеге асыру;

23) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша ішкі бақылауды жүзеге асыруға;

24) қызметкерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беру;

25) Ұжымдық шартқа сәйкес Кәсіподақ өкілдерінің уәжді пікірін ескере отырып, қызметкерлердің әлеуметтік-экономикалық және еңбек құқықтарына қатысты Жұмыс берушілердің актілерін шығаруды жүзеге асыру;

26) тәртіптік комиссия отырысында төрағаның және/немесе Кәсіподақ өкілдерінің қатысуымен тәртіптік жаза мәселелерін қарау;

27) әлеуметтік-экономикалық және еңбек қатынастарына қатысты мәселелерді Жұмыс берушімен бірлесіп қарау үшін Кәсіподақ комитеттеріне жағдайлар жасау. Кәсіподақ комитеттерінің өтініштерін, хаттарын, ұсыныстарын және басқа да құжаттарын ҚР Заңымен белгіленген мерзімде қарастыру;

28) Кәсіподақ комитеттеріне олардың сұратуы бойынша Кәсіпорынның еңбегіне және әлеуметтік-экономикалық дамуына байланысты мәселелер бойынша кез келген ақпарат беру:

- экономикалық, технологиялық жағдайлардың өзгеруіне байланысты кәсіпорындағы еңбек жағдайларының өзгеруі туралы;

- тұтастай алғанда ұйым қызметкерлерінің көпшілігінің экономикалық және әлеуметтік-еңбек мүдделерін қозғайтын бөлігінде ұйымды аса маңызды ұйымдастырушылық өзгерістер (қайта ұйымдастыру немесе тарату);

- ұйымның көптеген қызметкерлерінің еңбек жағдайларының өзгеруіне әкелетін маңызды технологиялық өзгерістер;

- жыл сайынғы және ай сайынғы өндірістік жоспарлар және олардың орындалуы туралы;

- персоналдың еңбек шарттары мен төлемі туралы, ағымдағы қаржылық жағдайы, кәсіпорынның перспективалық даму жоспарлары туралы;

29) Жұмыс берушінің ҚР ЕК-де көзделген өзге де құқықтары мен өзге де міндеттері бар.

6.2. Жұмыс беруші құқылы:

1) жұмысқа қабылдау кезінде таңдау еркіндігіне;

2) ҚР ЕК белгіленген тәртіпте және негіздер бойынша қызметкерлермен еңбек шарттарын өзгертуге, толықтыруға, бұзуға;

3) өз өкілеттігі шегінде Жұмыс берушінің актілерін шығаруға құқығы бар. Еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты актілер шығару ҚР ЕК-нің 46-бабына сәйкес жүзеге асырылады.

4) өз құқықтары мен мүдделеріне өкілдік ету және оларды қорғау мақсатында бірлестіктер құру және оларға кіруге;

5) қызметкерлерден еңбек, ұжымдық шарттар талаптарының, еңбек тәртіптемесі қағидаларының және Жұмыс берушінің басқа да актілерінің орындалуын талап етуге;

6) қызметкерлерді көтермелеу, тәртіптік жаза қолдану, Қызметкерлерді ҚР ЕК көзделген жағдайларда және тәртіпте материалдық жауапкершілікке тартуға;

7) еңбек міндеттерін атқару кезінде қызметкердің келтірген зиянын өтеуге;

8) еңбек саласындағы өз құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау мақсатында сотқа жүгінуге;

9) қызметкерге сынақ мерзімін белгілеуге;

10) қайта даярлауды қамтамасыз етіледі, Жұмыс берушінің келісімімен Кәсіпорынның өндірістік қажеттілік бойынша кәсіптік даярлау қамтамасыз етіледі.

11) ҚР ЕК сәйкес қызметкерді оқытуға байланысты өз шығындарын өтеуге;

12) жеке еңбек дауын шешу үшін дәйекті түрде келісу комиссиясына, сотқа жүгінуге;

13) Кәсіпорын қызметкерлерін аттестаттауды өткізу қағидаларына сәйкес Қызметкерлерді атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкестігіне аттестаттаудан өткізуге.

7. Қызметкерлердің негізгі құқықтары мен міндеттері

7.1. Қызметкер міндетті:

- 1) Еңбек міндеттерін еңбек, Ұжымдық шарттарға, Жұмыс берушінің актілеріне сәйкес орындауға;
- 2) еңбек тәртібін сақтауға;
- 3) жұмыс орнындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, өрт қауіпсіздігі және өндірістік санитария жөніндегі талаптарды, экологиялық нормативтерді сақтауға;
- 4) Жұмыс берушінің және қызметкерлердің мүлкіне ұқыпты қарауға;
- 5) адамдардың өмірі мен денсаулығына, Жұмыс беруші мен Қызметкерлер мүлкінің сақталуына қатер төндіретін ахуал туындағаны, сондай-ақ бос тұрып қалу туындағаны туралы жұмыс берушіге хабарлауға;
- 6) Еңбек міндеттерін орындауға байланысты өзіне мәлім болған мемлекеттік құпияларды, қызметтік, коммерциялық немесе заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді жария етпеу;
- 7) келтірілген зиянды ҚР ЕК белгіленген шекте Жұмыс берушіге өтеу;
- 8) Денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті орган белгілеген тәртіппен міндетті алдын ала және мерзімдік медициналық қарап-тексеруден, сондай-ақ ауысым алдындағы, ауысымнан кейінгі және өзге де медициналық куәландырудан өтуге;
- 9) Жұмыс берушінің талабы бойынша жұмыс берушінің актісінде көзделген жағдайларда, сондай-ақ басқа жұмысқа ауыстыру кезінде профилактикалық медициналық қарап-тексеруден өтуге;
- 10) мүгедектіктің белгіленгені немесе Еңбек міндеттерін жалғастыруға кедергі келтіретін денсаулық жағдайының өзге де нашарлауы туралы Жұмыс берушіге хабарлауға;
- 11) Жұмыс беруші беретін жеке және ұжымдық қорғану құралдарын мүлтіксіз қолдану және мақсаты бойынша пайдалануға;
- 12) мемлекеттік еңбек инспекторының, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектордың, ішкі бақылау мамандарының талаптарын және медициналық мекемелер ұсынған емдік және сауықтыру іс-шараларын орындауға;
- 13) Жұмыс беруші айқындаған және ҚР заңнамасында көзделген тәртіппен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша оқытудан, нұсқау алудан және білімдерін тексеруден өтуге;
- 14) Кәсіпорын қызметкерлерін аттестаттаудан өткізу қағидаларына сәйкес атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкестігіне аттестаттаудан өтуге.

7.2. Қызметкер құқылы:

- 1) ҚР ЕК көзделген тәртіпте және шарттарда еңбек шартын жасасуға, өзгертуге, толықтыруға және бұзуға;
- 2) Жұмыс берушіден еңбек, Ұжымдық шарттар талаптарының орындалуын талап етуге;
- 3) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғауға;
- 4) еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғаудың жай-күйі туралы толық және дұрыс ақпарат алуға;
- 5) еңбек, Ұжымдық шарттардың талаптарына сәйкес жалақыны уақтылы және толық мөлшерде төлеуге;
- 6) ҚР ЕК сәйкес бос тұрып қалу ақысына;
- 7) демалысқа, оның ішінде жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысына;
- 8) егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше көзделмесе, өз еңбек құқықтарын беру және қорғау үшін кәсіптік одақ немесе басқа да бірлестіктер құру, сондай-ақ оларға мүшелік құқығын қоса алғанда, бірігуге;
- 9) өз өкілдері арқылы ұжымдық келіссөздерге және Ұжымдық шарт жобасын әзірлеуге қатысуға, сондай-ақ қол қойылған Ұжымдық шартпен танысуға;

10) ҚР ЕК көзделген тәртіппен Жұмыс берушінің келісімен өндірістік қажеттілік бойынша кәсіптік даярлауға, қайта даярлауға және өзінің біліктілігін арттыруға;

11) еңбек міндеттерін орындауға байланысты денсаулығына келтірілген зиянды өтетуге;

12) Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларда міндетті әлеуметтік сақтандыруға, медициналық сақтандыруға;

13) кепілдіктер мен өтемақы төлемдеріне;

14) өз құқықтары мен заңды мүдделерін заңға қайшы келмейтін барлық тәсілдермен қорғауға;

15) қандай да бір кемсітусіз тең еңбек үшін тең ақы төлетуге;

16) еңбек дауын шешу үшін дәйекті түрде келісу комиссиясына, сотқа жүгінуге;

17) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына сәйкес жабдықталған жұмыс орнына;

18) ҚР еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы заңнамасында, сондай-ақ еңбек, ұжымдық шарттарда көзделген талаптарға сәйкес жеке және ұжымдық қорғану құралдарымен, арнайы киіммен қамтамасыз етілуге;

19) денсаулығына немесе өміріне қауіп төндіретін жағдай туындаған кезде, бұл туралы тікелей басшысына немесе жұмыс берушінің өкіліне хабарлай отырып, жұмысты орындаудан бас тартуға;

20) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарға сәйкес келмеуіне байланысты ұйымның жұмысы тоқтатыла тұрған уақытта орташа жалақыны сақтауға;

21) еңбек жөніндегі уәкілетті органға немесе оның аумақтық бөлімшелеріне жұмыс орнындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жағдайларына зерттеу жүргізу туралы өтініш жасауға, сондай-ақ еңбек жағдайларын, қауіпсіздігі және еңбекті қорғауды жақсартуға байланысты мәселелерді тексеруге және қарауға өкілдік етіп қатысуға;

22) Жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы әрекеттеріне (әрекетсіздігіне) шағымдануға;

23) біліктілігіне, еңбектің күрделілігіне, орындалған жұмыстың саны мен сапасына, сондай-ақ еңбек жағдайларына сәйкес еңбекақы төлеуге;

24) ҚР басқа заңдарымен белгіленген тәртіпте жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешуге;

25) Жұмыс берушіде сақталатын дербес деректердің қорғалуын қамтамасыз етуге құқығы бар.

3-Бөлім. ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫ

8. Еңбек шарты

8.1. Тараптар мыналардан туындайды:

1) қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы еңбек қатынастары еңбек заңнамасына және осы Шартқа сәйкес жазбаша нысанда жасалған еңбек шартымен реттеледі.

2) Жұмысқа қабылдау жасалған еңбек шарты негізінде шығарылатын жұмыс берушінің бұйрығымен ресімделеді.

3) Жұмыс беруші үш күн мерзімде Қызметкерді бұйрықпен таныстыруға міндетті. Бұйрықпен танысуы Қызметкердің қолымен куәландырылады.

4) Қызметкердің талап етуі бойынша жұмыс беруші оған бұйрықтың тиісті куәландырылған көшірмесін беруге міндетті.

Жұмысқа қабылдау кезінде жұмыс беруші Қызметкерді ұйымдағы ішкі еңбек тәртібі қағидаларымен, Жұмыс берушінің Қызметкердің жұмысына (еңбек функциясына) қатысы бар өзге де актілерімен, осы Шартпен таныстыруға міндетті.

5) Еңбек шарты еңбек заңнамасында көзделген негіздер бойынша тоқтатылуы мүмкін.

9. Персоналды дамыту

9.1. Жұмыс беруші міндеттенеді:

- 1) Ұйымның жұмыс істеуі мен дамуы үшін кәсіби даярлау, қайта даярлау және біліктілікті арттыру қажеттілігі мен көлемін анықтауға;
- 2) Жұмыс берушімен келісім (шарт) бойынша кәсіптік даярлаудан, қайта даярлаудан және біліктілігін арттырудан өтетін қызметкерлерді жұмыстан босатуды не жұмысты толық емес жұмыс уақыты жағдайларында орындауды қамтамасыз етуге;
- 3) Кәсіптік даярлаудан, қайта даярлаудан және біліктілікті арттырудан өтетін қызметкерлер еңбек кодексінде, ұжымдық, еңбек шарттарында көзделген кепілдіктерді пайдаланады.
- 4) Кәсіптік даярлау, қайта даярлау және біліктілікті арттыру аяқталғаннан кейін білім алушы оқыту шартында тараптармен келісілген мерзімді жұмыс берушіде жұмыспен өтеуге міндетті.
- 5) Еңбек шарты қызметкердің бастамасы бойынша немесе Қызметкердің кінәсінің салдарынан жұмыс берушінің бастамасы бойынша оқу шартында белгіленген мерзімге дейін бұзылған жағдайда, Қызметкер жұмыс берушіге оны оқытуға байланысты шығындарды жұмыспен өтеудің өтелмеген мерзіміне бара-бар өтейді.

10. Еңбекақы төлеу

10.1. Еңбекақы төлеу нысаны, штат кестесі, кәсіпорын Қызметкерлерінің лауазымдық жалақыларының мөлшері, сыйақы беру және өзге де сыйақы жүйесі белгіленген еңбекақы төлеу қоры шегінде айқындалады. Еңбекақы төлеу қоры ТМККБК және МӨМС шеңберінде түсетін қаражат, сондай-ақ ақылы қызметтер көрсетуден түсетін кірістер және Қазақстан Республикасының заңнамасында тыйым салынбаған өзге де кірістер есебінен қалыптастырылады.

10.2. Қызметкердің айлық жалақысының мөлшері Қызметкердің біліктілігіне, орындалатын жұмыстың күрделілігіне, санына және сапасына, сондай-ақ еңбек жағдайларына қарай сараланып белгіленеді. Айлық жалақының мөлшері ең жоғары мөлшермен шектелмейді. Жалақы қызметкерге жұмыс уақытын есепке алу жөніндегі жұмыс берушінің құжаттарында есепке алынған нақты жұмыс істеген уақыт үшін төленеді.

10.3. Кәсіпорын Қызметкерлерінің тарифтік ставкасының (жалақысының) ең төменгі мөлшері «Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет есебінен ұсталатын ұйымдардың Қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың Қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы № 1193 қаулысымен (бұдан әрі - 1193 қаулы) белгіленген тарифтік ставканың (айлықақының) мөлшерінен кем болмауға тиіс.

10.4. Жұмыс беруші «Денсаулық сақтау саласындағы шаруашылық жүргізу құрылымындағы мемлекеттік кәсіпорындардың Қызметкерлеріне еңбекақы төлеудің үлгілік жүйесін бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрінің 2020 жылғы 30 қарашадағы № ҚРДСМ-213/2020 бұйрығына және 1193 қаулысына сәйкес белгіленген тарифтік айлықақыларына түзету коэффициенттерін қолдана отырып, Қызметкерлерге еңбекақы төлеуді қамтамасыз етеді.

10.5. Еңбекке ақы төлеу жүйесі негізінде еңбекке ақы төлеуді қамтиды (еңбекке ақы төлеудің уақыт бойынша жүйесі кезінде):

- 1) лауазымдар сыныптамасы (Ұжымдық шартқа 6-қосымша);
- 2) 1193 қаулымен белгіленген 17697 тенге мөлшерінде базалық лауазымдық айлықақы қолдану арқылы жүзеге асырылады;
- 3) жұмысшылардың ЛЖ (тарифтік мөлшерлемелерін) есептеуге арналған БЛЖ-ға қосымшасын коэффициенттер (Ұжымдық шартқа 6-қосымша);

- 4) функционалдык блоктар бойынша Қызметкерлердің лауазымдық айлықақыларын есептеуге арналған коэффициенттер (Ұжымдық шартқа 6-қосымша);
- 5) еңбек жағдайлары үшін лауазымдық айлықақысына қосымша ақылар мен шығындар (Ұжымдық шартқа 7-қосымша) қоса беріледі;
- 6) оқу сабақтарын өткізуге тартылатын Қызметкерлерге еңбекақы төлеу (Ұжымдық шартқа 6-қосымша);
- 7) жалақыға түзету коэффициенттері (Ұжымдық шартқа 6-қосымша);
- 8) лауазымдық жалақыға жоғарылату коэффициенттері (Ұжымдық шартқа 6-қосымша);
- 9) жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысына бір лауазымдық жалақыдан төмен мөлшерде қосымша ақы төлеуге;
- 10) Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес айқындалған мөлшерде өтемақы;

10.6. Кәсіпорын қызметкерлерінің лауазымдық жалақысы атқаратын лауазымдарының функционалдык блоктарға жатқызылуына және мамандығы бойынша жұмыс өтіліне қарай лауазымдық айлықақысын есептеу үшін бекітілген тиісті коэффициенттерді, берілген разрядтарын (жұмысшылар үшін) осы Ұжымдық шарттың 10.5-тармағында белгіленген базалық лауазымдық айлықақы мөлшеріне көбейту жолымен айқындалады.

Қызметкерлердің еңбек тиімділігі мен орындалатын жұмыстардың сапасын арттыруға қосқан үлесін арттыруды күшейту үшін кәсіпорындарда нақты жұмыс істелген уақыт бойынша, ҚР ЕК-нің 108, 109, 110-баптарына сәйкес Қызметкердің қалыптастырылған лауазымдық айлықақысына қолданылатын арттыру коэффициенттері белгіленеді. Арттыру коэффициенті осы ұжымдық шартта және/немесе бекітілген еңбекке ақы төлеу қоры шегінде Қызметкерлер өкілінің келісімі бойынша жұмыс берушінің актісінде белгіленеді. Жалақыға жоғарылату коэффициентін қолдану жаңа жалақы жасамайды.

10.7. еңбекке ақы төлеудің кесімді жүйесі кезінде орындалған жұмыстың (көрсетілетін нәтиженің) заттай өлшем бірліктерінде көрсетілген әрбір бірлігі (көлемі) үшін еңбекке ақы төлеуді көздеу;

Қызметкерлердің аталған санаттарына ҚР ЕК-нің 106, 109 және 110-баптарына сәйкес есептеу кезінде жоғарыда көрсетілген коэффициенттер қолданылсын.

10.8. Қызметкерлерге жалақы ақшалай нысанда (теңгемен) айына кемінде бір рет есепті күннен кейінгі айдың 10-күніне дейін төленеді. Мереке немесе демалыс күндеріне жалақы берілген күн түскен кезде жалақы қарсаңында беріледі.

10.9. Жалақыдан міндетті ұстап қалу Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен және мөлшерде жүргізіледі.

10.10. Кәсіпорын Қызметкерлеріне жеке жүгінгенде ай сайын Жұмыс беруші жалақы мерзімінен кешіктірмей жеке дербес шоттар (есеп айырысу парақтарын) береді.

10.11. Жұмыс беруші еңбек жөніндегі үлгілік нормалар мен нормативтерді ескере отырып, Кәсіподақ комитеттерімен келісім бойынша жаңа еңбек нормаларын әзірлеуді, енгізуді, қолданыстағы еңбек нормаларын ауыстыруды және қайта қарауды жүргізеді.

10.12. Бірнеше атқару парақтары бойынша жалақыдан ұстап қалу кезінде, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңдарында және ҚР ЕК-де көзделген жағдайларда, ай сайынғы ұстап қалудың мөлшері Қызметкерге тиесілі жалақының 50% - ынан аспауға тиіс.

10.13. Қызметкердің жазбаша өтініші және тараптардың келісімі бойынша жалақы бойынша ағымдағы берешек болмаған кезде лауазымдық жалақыдан кемінде 50% аванс төлеу.

10.14. Жүктілігі және босануы бойынша демалыста жүрген әйелдерге, бала үш жасқа толғанға дейін оны күтуге байланысты демалыста жүрген әйелдерге (еркектерге), жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған әйелдерге (еркектерге) және мерзімдеріне қарамастан жалақысы сақталмаған демалыста жүрген қызметкерлерге сараланған төлем нақты жұмыс істеген кезең үшін есептеледі.

11. Сыйақы, сыйлықақы

11.1. Кәсіпорын қызметкерлерінің лауазымдық айлықақыларына ынталандыру үстемесі, сыйлықақы беру және материалдық көмек көрсету кредиторлық берешегі болмаған кезде Кәсіпорынның Даму жоспары бойынша көзделген каражатты үнемдеу мақсатымен жүргізіледі.

11.2. Қызметкер жыл соңына дейін жұмыстан босатылған жағдайда, жыл қорытындысы бойынша сыйлықақы төленбейді.

11.3. Жұмыс беруші жанадан қабылданған Қызметкерлер үшін бір жыл толық жұмыс істегеннен кейін демалысқа қосымша ақы төлеу құқығын өзіне қалдырады.

11.4. Бір айдан астам жұмыссыз демалыста жүрген Қызметкерге сыйақы төленбейді.

11.5. Сараланған еңбекақы, сыйақы беру және материалдық көмек көрсету және өзге де сыйлықалар түріндегі сыйақы төлеу шарттары мен тәртібі еңбекақы, сыйақы беру және басқа да материалдық төлемдер туралы ережеге және Кәсіподақ комитетімен келісілген кәсіпорын Қызметкерлерін көтермелеу ережелеріне сәйкес жүргізіледі.

12. Жұмыс уақыты

12.1. Кәсіпорындағы қызметкерлердің қалыпты жұмыс уақытының ұзақтығы аптасына екі сағаттан аспауы тиіс.

12.2. Жұмыс режимдерін және ауысымдық кестелерді жұмыс беруші кәсіподақ комитеттерімен келісім бойынша әзірлейді және бекітеді. ішкі еңбек тәртібінің ережелеріне сәйкес ұйымдағы нақты кестелер мен жұмыс режимдері кәсіподақ комитеттерімен келісілген біріккен-өкіммен белгіленеді.

Ауысымдық жұмыс өндірістік процестің ұзақтығы не жұмыс берушінің өндірістік жұмыс режимі кәсіподақ комитеттерімен келісу бойынша күнделікті жұмыс ұзақтығының нормасынан асып кеткен жағдайларда белгіленуі мүмкін.

Жұмыс беруші ауысымдық кестелерді қаладағы немесе Кәсіпорындағы төтенше жағдайдан басқа, олар қолданысқа енгізілгенге дейін күнтізбелік 10 (он) күннен кешіктірмей Қызметкерлердің назарына жеткізеді.

12.3. Үздіксіз процеске, пациенттердің қауіпсіздігіне байланысты жұмыстардағы жұмыс уақытының жиынтық есебі есепке алу кезеңімен: ай, айдың 1-күнінен бастап ағымдағы айдың соңғы күніне дейінгі есепке алу кезеңімен қолданылады.

Жұмыс уақытының жиынтық есебі шығу бригадалардың, МЖЖ фельдшерлерінің, МЖЖ бөлімнің Қызметкерлеріне және тәуліктік қызмет көрсететін персоналға қолданылады.

12.4. Жұмыс беруші үстеме жұмыстарға: жұмыс берушіге жүктілік туралы анықтаманы ұсынған, он сегіз жасқа толмаған жүкті әйелдерге, мүгедектерге жол бермеуі тиіс. ҚР ЕК-нің 77-бабының 2-тармағында көзделген жағдайларды қоспағанда, Қызметкерді үстеме жұмыстарға оның жазбаша келісімімен ғана тарту.

Үстеме жұмыстар әрбір Қызметкер үшін тәулік ішінде – екі сағаттан, ал ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда бір сағаттан аспауға тиіс. Үстеме жұмыстардың жалпы ұзақтығы айына он екі сағаттан және жылына бір жүз жиырма сағаттан аспауға тиіс. Үстеме жұмыстардың шекті санын шектеу ҚР ЕК-нің 77-бабы 2-тармағының 1) және 4) тармақшаларында көзделген жағдайларда жұмыстарға қолданылмайды.

12.5. Жұмыс уақытының жиынтық есебін енгізу тәртібі ішкі еңбек тәртібі жағдайларында, ұйымның Қызметкерлердің өкілдерімен келісілген өзге де жергілікті нормативтік актілерінде белгіленеді. Жұмыс күні (ауысым) ішінде қарқындылығы бірдей емес жұмыстардың жекелеген түрлерінде жұмыс уақытының жалпы ұзақтығы күнделікті жұмыстың белгіленген ұзақтығынан (өндірістік қажеттілік туындаған жағдайда) аспауы үшін жұмыс күні бөліктерге бөлінуі мүмкін.

12.6. Бес күндік жұмыс аптасы режимінде Қызметкерлерге екі демалыс күні беріледі.

Осы демалыс күндері-сенбі және жексенбі.

12.7. Бос тұрып қалу жағдайында басқа жұмысқа уақытша ауыстыру кезінде қызметкердің еңбегіне ақы төлеу орындалатын жұмыс бойынша жүргізіледі.

12.8. Жұмыс берушінің кінәсінен бос тұрып қалу уақытына ақы төлеу орташа жалақысының кемінде 50 (елу) пайызы мөлшерінде, ал жұмыс берушіге және қызметкерге заңнамамен белгіленген себептер бойынша жалақының ең төмен мөлшерінен кем емес мөлшерде жүргізіледі.

12.9. Жұмыс уақытын есепке алу кезінде гигиеналық душ қабылдай отырып, жеке киімдерін киген кезде және алуға жұмсалған уақыт жұмыс уақытына жатады (Салалық заңмен белгіленген келісімдерге сәйкес).

13. Демалыс уақыты

13.1. Осы Ұжымдық шартқа қосылған Кәсіпорын қызметкерлері үшін ұзақтығы күнтізбелік 30 күн жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы белгіленеді. Жұмыс берушімен келісім бойынша жыл сайынғы демалыс екі бөлікке бөлінуі мүмкін, бұл ретте олардың біреуінің ұзақтығы күнтізбелік 14 күннен кем болмауы тиіс.

13.2. Осы Ұжымдық шартқа қосылмаған қызметкерлер үшін жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығы күнтізбелік 24 күнді құрайды.

13.3. Көп балалы аналар болып табылатын (4 және одан да көп кәмелетке толмаған балалары бар) медицина қызметкерлеріне:

1) жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығын төлей отырып, аптасына 36 сағатта қысқартылған жұмыс уақытының ұзақтығы белгіленеді;

2) ҚР ЕК 82-бабына сәйкес ауысымшылық және арнайы үзілістер ұсынады;

3) ҚР ЕК-нің 87-бабына сәйкес негізгі еңбек демалысына олардың өтініштері негізінде қосымша ақы төленбейтін 3 күнтізбелік күн ұсынады.

13.4. Ұжымдық шартқа 8-қосымшада көрсетілген зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстарда істейтін қызметкерлерге «Жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығына, жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалысына және еңбекке ақы төлеудің жоғарылатылған мөлшеріне құқық беретін өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен кәсіпкерлердің тізіміне, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті кәсіптердің тізбесіне» сәйкес қосымша демалыс және жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы беріледі, сондай-ақ оларды беру қағидаларын бекіту туралы Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1053 бұйрығы». Жыл сайынғы қосымша демалыс жыл сайынғы негізгі демалыспен бір мезгілде беріледі.

13.5. Экологиялық апат және радиациялық қатер аймақтарында тұрғаны үшін қызметкерлерге Ұжымдық шартқа 9-қосымшаға сәйкес ұзақтығы жалақы сақталмайтын демалыспен (ақылы еңбек демалысымен бір мезгілде) беріледі;

13.6. Үзіліс, демалу және тамақтану үшін:

- тамақтануға және тамақтануға үзіліс беру уақыты, оның ұзақтығы еңбек тәртібімен белгіленеді.

14. Тараптардың материалдық жауапкершілігі

14.1. Басқа тарапқа залал (зиян) келтірген еңбек шартының тараптары оны ҚР ЕК және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарына сәйкес өтейді.

14.2. Нұқсан (зиян) келтірілгеннен кейін еңбек шартының тоқтатылуы еңбек шартының тараптарын басқа Тарапқа келтірілген нұқсанды (зиянды) өтеу жөніндегі материалдық жауаптылықтан босатпайды.

14.3. Жұмыс беруші қызметкердің алдында материалдық жауаптылықта болады:

1) қызметкерді өз жұмыс орнында еңбек ету мүмкіндігінен заңсыз айыру арқылы келтірілген залал үшін;

2) қызметкердің мүлкіне келтірілген залал үшін;

3) қызметкердің өміріне және (немесе) денсаулығына келтірілген зиян үшін төленеді.

14.4. Қызметкер жұмыс берушінің алдында материалдық жауаптылықта болады:

1) жұмыс берушінің мүлкін жоғалтудан немесе бүлдіруден келтірілген залал үшін;

2) қызметкердің әрекеті (әрекетсіздігі) нәтижесінде туындаған залал үшін төленеді.

14.5. Өндіріс процесінде өзіне берілген мүлік пен құндылықтарды сақтауға, өндеуге, сатуға (босатуға), тасымалдауға, қолдануға немесе өзге де пайдалануға байланысты жұмыс атқаратын немесе жұмыстарды орындайтын Қызметкер және жұмыс беруші қызметкерге берілген мүліктің және басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпегені үшін қызметкердің толық жеке материалдық жауаптылығы туралы жазбаша нысанда шарт жасасады.

14.6. Залал келтіргені үшін әрбір қызметкердің материалдық жауапкершілігінің арқылы ажырату мүмкін болмаған кезде, өздеріне берілген мүлік пен құндылықтарды сақтауға, өндеуге, сатуға (босатуға), тасымалдауға, қолдануға немесе өндіріс процесінде өзге де пайдалануға байланысты жұмыстарды бірлесіп орындайтын қызметкерлер және жұмыс беруші қызметкерлерге берілген мүліктің және басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпегені үшін қызметкерлердің толық ұжымдық (ортақ) материалдық жауапкершілігі туралы жазбаша нысанда шарт жасасады.

14.7. Еңбек шартының басқа Тарапқа нұқсан (зиян) келтірген тарапы оны сот шешімінің негізінде не ерікті түрде ҚР ЕК және Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген мөлшерлерде өтейді.

4-Бөлім. ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІ ӘЛЕУМЕТТІК ҚОЛДАУ

15. Әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктер

15.1. Әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктер олардың атынан Ұжымдық шарт жасалған кәсіподақ мүшелері болып табылатын ұйымның барлық қызметкерлеріне қолданылады.

15.2. Жұмыс беруші қызметкердің өтініші немесе кәсіподақ комитетінің қолдауы негізінде мынадай жағдайларда Қызметкерлерді 5 күнтізбелік күн мерзімге жұмыстан босатуға міндеттенеді:

1) некені тіркеу (некеге алғаш тұрған кезде);

2) оның отбасы мүшелері, жақын туыстары (ата-аналары, ерлі-зайыптылары, балалары, бала асырап алушылар, асырап алынғандар, ата-анасы бір аға-інілері мен апа-сіңлілері, аталары, әжелері, немерелері) қайтыс болған;

3) қызметкер өрттің, дүлей зілзаланың құрбаны болған кезде тоқтатылады.

15.3. Жұмыс беруші есірткі құралдарымен, психотроптық заттармен және прекурсорлармен жұмыс істеуге жауапты адамдарды Кәсіпорынның өз қаражаты есебінен жіберуді қамтамасыз етуге міндеттенеді.

15.4. Жұмыс беруші қызметкерлерді өз қаражаты есебінен көтермелеуге міндеттенеді:

- 1) мерейтойлық даталарға орай: туғанына **50,55,60** жыл, 50 000 теңге мөлшерінде
- 2) зейнеткерлікке шығу құрметіне-100 000 теңге мөлшерінде
- 3) Кәсіпорындағы үздіксіз 25 жылдық өтілі үшін - бір реттік, жұмыс жылының соңында

материалдық жалақы мөлшерінде.

4) жұмыс беруші келесі жағдайларда кәсіпорын Қызметкерлеріне 20 000 теңгеден бастап материалдық көмек көрсетеді:

- 1) некені тіркеу;
- 2) бала туғанда, бала (балаларды) асырап алғанда;
- 3) оның отбасы мүшелері, жақын туыстары (ата-аналары, ерлі-зайыптылары, балалары, асырап алушылар, асырап алынғандар, ата-анасы бір аға-інілері мен ана-сінділері) қайтыс болған жағдайда - 30 000 теңге мөлшерінде біржолғы көмек көрсетеді
- 4) Кәсіпорын қызметкері қайтыс болған жағдайда оның отбасына 100 000 теңге

15.5. Тараптар мемлекеттік және ұлттық мерекелерге арналған спорттық-сауықтыру мәдени-бұқаралық іс-шараларды тепе-теңдік негізде ұйымдастыруды қамтамасыз етуге міндеттенеді:

- 1) 31 желтоқсан - Жаңа жыл;
- 2) 8 наурыз - Халықаралық әйелдер күні;
- 3) 21-23 наурыз – Наурыз мейрамы;
- 4) 1 мамыр - Қазақстан халықтарының бірлігі күні;
- 5) 7 мамыр – Отан қорғаушылар күні;
- 6) 9 мамыр – Жеңіс күні;
- 7) 30 тамыз - ҚР Конституциясы күні;
- 8) 16-17 желтоқсан – Тәуелсіздік күні;
- 9) кәсіби мереке - Медицина қызметкерлерінің күні.

16. Кәсіподақтардың әлеуметтік қолдау шеңберіндегі міндеттемелері

16.1. Кәсіподақтар міндеттенеді:

- 1) кәсіподақ мүшелеріне біржолғы материалдық көмек көрсету:
 - 1) некені тіркеу кезінде - 20 000 теңге;
 - 2) бір бала туғанда - 20 000 теңге, екі немесе одан көп бала туғанда – 40 000 теңге;
 - 3) оның отбасы мүшелері, жақын туыстары (ата-аналары, ерлі-зайыптылары, балалары, асырап алушылар, асырап алынғандар, ата-анасы бір аға-інілері мен ана-сінділері) қайтыс болған жағдайда - 30 000 теңге;
 - 4) қызметкер өрттің, табиғи апаттың құрбаны болған жағдайда - 30 000 теңге;
 - 5) қызметкердің отбасына немесе жерлеуді жүзеге асыратын адамдарға, ол қайтыс болған жағдайда - 100 000 теңге;
 - 6) зейнеткерлікке шығу құрметіне бағалы сыйлықтармен (грамоталар, алғыс хаттар, тұрмыстық техникаға сертификаттар, естелік сыйлықтармен) марапаттау;
 - 7) жылына бір рет аз қамтылған көп балалы отбасыларға Кәсіпорын қызметкерлеріне, сондай-ақ даму ерекшеліктері бар балаларды тәрбиелеп отырған отбасыларға қайырымдылық көмек көрсету;

8) кәсіподақ мүшелерінің 14 жасқа дейінгі (декреттік демалыстағы кәсіподақ мүшелерінен басқа) балаларын жаңа жылдық сыйлықтармен қамтамасыз ету;

9) Білім күні мен қарттар күнін мерекелеу аясында (1 қыркүйек және 2 қазан) Кәсіпорын қызметкерлерінің бірінші сынып оқушылары мен қарттарды (ардагерлер, зейнеткерлер) құттықтау;

10) кәсіподақ мүшелері мен олардың балалары үшін демалыс және сауықтыру ұйымдарына тиісті жылға арналған шығыстар сметасына сәйкес сауықтыру жолдамаларын беру – жолдама құнының 50% - ы мөлшерінде 120 000 теңгеден аспайтын 10 күннен аспайтын есеппен;

Кәсіподақ мүшелері – қызметкерлерді спорттық және мәдени-бұқаралық іс-шараларға белсенді қатысқаны үшін көтермелеу.

17. Жұмыспен қамтуды қамтамасыз ету

17.1. Тараптар кепілді жұмыспен қамту қызметкерлердің тыныс-тіршілігін қамтамасыз ететін маңызды шарттарының бірі болып табылатынын мойындайды.

17.2. Жұмыс беруші міндеттенеді:

1) тиісті іс-шараларды өткізу басталғанға дейін кемінде екі ай бұрын қызметкерлерді жұмыстан шығаруға әкеп соғуы мүмкін өндіріс, орындалатын жұмыстар, көрсетілетін қызметтер көлемін төмендету, штат санын қысқарту туралы шешім қабылданған кезде Кәсіподақ комитеттерін жазбаша хабардар етуге міндетті.

Кәсіподақ комитеттеріне қызметкерлер санын немесе штатын алдағы қысқарту туралы шешімдердің көшірмелерін, айларға бөле отырып, Қызметкерлерді босату жоспар-мағамдарын, қысқартылатын лауазымдар мен Қызметкерлердің тізімін, бос жұмыс орындарының тізбесін ұсыну.

Өндіріс, орындалатын жұмыстар, көрсетілетін қызметтер көлемі төмендеген кезде қызметкерлер (жұмыс берушідегі экономикалық өзгерістер мен еңбек шартын бұзу қажеттілігі туралы) тікелей байланыстың болуын) көрсете отырып, кәсіподақ комитеттеріне кемінде бір ай бұрын жазбаша хабарлама жіберілсін.

2) қысқартылуға жататын жұмыскерлерді Кәсіпорынның басқа бос жұмыс орындарына орналастыру жөніндегі іс-шараларды іске асыруға құқығы бар.

3) штатты (адам санын) қысқарту жөніндегі еңбек шартын Қызметкерлердің мынадай жағдайлармен бұзбауға:

1) 3 жасқа дейінгі балалары бар қызметкер әйелдер;

2) жүкті әйелдер;

3) Кәсіпорындағы жұмыс кезеңінде еңбекте мертіккен, кәсіптік ауруға шалдыққан қызметкерлер;

4) мүгедек балалары бар қызметкерлер 18 жасқа толғанға дейін (ҚР ЕК-нің 52-бабы 1-тармағының 1), 3) -18) тармақшаларында көзделген жағдайларды қоспағанда)

5) «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген зейнеткерлік жасқа толғанға дейін екі жылдан аз болған адамдар бере алады.

17.3. Тараптар келісті:

1) қызметкерлердің санын немесе штатын қысқарту жөніндегі іс-шараларды жүргізу кезінде жұмыс беруші қызметкердің жазбаша келісімімен ҚР ЕК-де көзделген тәртіппен және шарттарда бір мезгілде өтемақы төлей отырып, жұмыстан босату туралы ескерту мерзімі өткенге дейін онымен еңбек шартын бұзуға құқылы;

2) жұмыстан босатылатын қызметкерлерді жұмысқа орналастыру бойынша өзара консультациялар жүргізу үшін жұмыс беруші Кәсіпорынды алдағы қайта құрылымдауға, қайта ұйымдастыруға, таратуға дейін кемінде екі ай бұрын Кәсіподақты жазбаша хабардар етеді.

18. Қоса атқаратын жұмыс істейтін қызметкерлердің еңбегін реттеу ерекшеліктері

18.1. Жұмыс беруші міндеттенеді:

1) қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек шартын жасасуға;

2) өзі еңбек қатынастарында тұрған қызметкермен (негізгі жұмыс орны бойынша);

3) басқа жұмыс беруші еңбек қатынастарында тұрған қызметкермен (негізгі жұмыс орны бойынша). Бұл ретте қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек шартында жұмыс қоса

жұмыс болып табылатынын көрсету міндетті, ал мұндай шарттың үлгілік нысанын олақпен келісу қажет;

4) негізгі жұмыс орны бойынша және қоса атқаратын жұмысы бойынша күнделікті жұмыстың жиынтық ұзақтығын ҚР ЕК-нің 68-бабында және осы Ұжымдық шартта белгіленген күнделікті жұмыс ұзақтығының нормасынан аспайтын 4 сағаттан астам уақытқа беруге;

5) қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек шарты бойынша жұмыс істейтін қызметкерлерге негізгі жұмысы бойынша демалыспен бір мезгілде жыл сайынғы ақылы еңбек міндеттерін орындарын беруге.

6) қоса атқаратын жұмыс істейтін қызметкерлер үшін негізгі демалыстың ұзақтығы 24 күн құрайды, осы Ұжымдық шартқа қосылған қызметкерлер үшін ұзақтығы күнтізбелік 30 жыл сайынғы ақы төленетін негізгі демалыс және ұзақтығы Ұжымдық шартқа 8-қосымшаға сәйкес қосымша күндер белгіленеді;

7) сауықтыру демалысы қоса атқаратын жұмыс істейтін қызметкерлерге берілмейді. қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек шарты бойынша жыл сайынғы ақы төленетін еңбек міндеттерінің ұзақтығы басқа жұмыс бойынша демалыс ұзақтығынан аз болса, жұмыс беруші қоса атқаратын қызметкердің өтініші бойынша оған демалыс ұзақтығының айырмасын өтейтін күндерге жалақысы сақталмайтын демалыс беруге міндетті.

8) жұмыс берушімен қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек шартын жасасу үшін ҚР ЕК-нің 32-бабында көзделген құжаттардан басқа, Қызметкер негізгі жұмыс орны бойынша жұмыс сипаты мен жағдайлары (жұмыс орны, лауазымы, еңбек жағдайлары) туралы ақпараттама ұсынуға міндетті.

5-Бөлім. ПЕРСОНАЛДЫҢ ЕҢБЕК ЖӘНЕ ДЕНСАУЛЫҒЫН ҚОРҒАУ

19. Еңбек қорғау

19.1. Тараптар еңбек заңнамасының нормаларына, Қазақстан Республикасының Еңбекті қорғау жөніндегі заңнамалық және өзге де нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес қызметкерлерге салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге міндеттенеді.

19.2. Кәсіподақ мыналарға міндеттенеді:

1) қызметкерлердің өмірі мен денсаулығын сақтау, өндірістік жарақаттану мен кәсіптік аурулардың алдын алу мақсатында қызметкерлердің жеке қорғану құралдарын қолдануына қажетті бақылауды күшейтуге.

2) Кәсіпорын бөлімшелерінің отырыстарында еңбекті қорғау мәселелерін тоқсан сайын талқылауды қамтамасыз етуге.

19.3. Жұмыс беруші міндеттенеді:

1) еңбекті қорғау және еңбек қауіпсіздігі жағдайларын жақсарту жөніндегі іс-шараларды, санитарлық-сауықтыру іс-шараларын көздеу және оларды Кәсіподақтың тиісті қатысуымен келісуге. Қызметкерлер осы мақсаттарға арналған шығындарды төлеуге міндеттелмейді;

2) профилактикалық өңдеу құралдарымен, жуу және дезинфекциялау құралдарымен, медициналық қобдишамен, сүтпен, емдік-профилактикалық тағаммен қамтамасыз етуге арналған шығындарды ескере отырып, бірақ уәкілетті орган белгілеген нормалардан төмен емес мөлшерде жыл сайын нысаналы мақсаттар бойынша еңбекке ақы төлеу қорының кемінде ең аз мөлшерінде ақша бөлуге;

3) Ұжымдық шартқа 10-қосымшаға сәйкес қызметкерлерді жеке қорғаныш құралдарымен және арнайы киіммен қамтамасыз етуге;

4) қызметкерлерге қажетті санитарлық-гигиеналық жағдайлар жасау, оларды профилактикалық өңдеу, жуу және дезинфекциялау құралдарымен жабдықтауға;

5) қызметкерлер орналасқан ғимараттардың (құрылыстардың) құрылысы бойынша функционалдық мақсатына және еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына сәйкестігін қамтамасыз етуге міндетті.

6) жұмыс жабдықтарының осы жабдық түрі үшін белгіленген қауіпсіздік нормаларына сәйкестігін, жұмыс орындарында қызметкерлердің қауіпсіздігін құру үшін тиісті ескерту белгілері мен қоршаулардың немесе қорғау құрылғыларының болуын қамтамасыз етуге.

7) апаттық жолдар мен қызметкерлердің үй-жайдан шығатын жолдары бос және ашық не қауіпсіз аймаққа шығарылатындай етіп ұйымдастыруға міндеттеледі;

8) қауіпті аймақтар нақты белгілеуге. Егер жұмыс орындары қауіпті аймақтарда болса, мұндай орындар мүмкіндігінше бөтен адамдардың осы аймақтарға кіруін бөгейтін құрылғылармен жарактандыруға;

9) қауіпсіз жағдайларда жаяу жүргіншілер мен технологиялық көлік құралдарының аумағы арқылы өтуін қамтамасыз етуге.

10) кәсіптік және жалпы сырқаттанушылықтың алдын алу және оны төмендету және қызметкерлердің еңбек жағдайларын жақсарту мақсатында кәсіпорында белгіленген тәртіппен зиянды өндірістік факторларды аспаптық өлшеулер жүргізуді жүзеге асыруға;

11) тиісті міндеттерді орындау үшін Қызметкерлер Кәсіподағының Еңбекті қорғау жөніндегі қоғамдық инспекторларына орташа жалақысын сақтай отырып, жұмыс уақытында аттасына 2 сағат жұмыс беруге міндетті.

19.4. Қызметкер міндеттенеді:

1) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нормалардың, қағидалардың және құсқаулықтардың талаптарын, сондай-ақ Жұмыс берушінің Кәсіпорында жұмыстарды қауіпсіз жүргізу жөніндегі талаптарын сақтауға міндетті;

2) өзінің тікелей басшысына жұмыс орнында болған әрбір жазатайым оқиға туралы, кәсіптік аурудың белгілері, сондай-ақ адамдардың өмірі мен денсаулығына қауіп төндіретін жағдай туралы хабарлауға.

19.5. Еңбекті қорғау талаптарын бұзғаны үшін Қызметкер қолданыстағы заңнамаға сәйкес жауапты болады.

19.6. Тараптар келісімге келді:

1) Қызметкердің өмірі мен денсаулығына немесе айналасындағы адамдарға тікелей қауіп туындаған жағдайда, оның жұмысты орындаудан бас тартуы оны тәртіптік және (немесе) материалдық жауаптылыққа тартуға әкеп соқпайды.

Жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарды бұзуы салдарынан жұмыстар тоқтатыла тұрған уақытта қызметкердің жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақталады.

2) Қызметкер еңбек міндеттерін атқару кезінде оның өмірі мен денсаулығына зиян келтірілген жағдайда, оған келтірілген зиянды өтеу екі-де және Қазақстан Республикасының Заңнамасында көзделген тәртіппен және шарттарда жүргізіледі.

3) Қызметкер өндірісте қаза тапқан, сондай-ақ Ұжымдық шартқа сәйкес еңбекте мертігу (кәсіптік ауру) салдарынан мүгедек қайтыс болған жағдайда, жұмыс беруші:

1) жерлеуге байланысты шығындарды төлейді;

2) өзімен бірге тұрған қаза тапқан (қайтыс болған) адамның отбасына орташа айлық жалақысының үш еселенген мөлшерінен кем емес біржолғы жәрдемақы төлейді.

20. Денсаулығын қорғау

20.1. Жұмыс беруші міндеттенеді:

1) зиянды және ауыр еңбек жағдайларында ұзақ (10 жылдан астам) жұмыс өтілі бар Қызметкерлерді, сондай-ақ кәсіптік ауруға күдікті Қызметкерлерді олардың келісімімен еңбек жағдайлары зиянды емес жұмыс орындарына, бос орындар болған кезде ауыстыруға;

2) Қызметкердің дәлелді себепсіз міндетті медициналық тексеруден өтуден бас тартуы еңбек тәртібін бұзу ретінде қарастырылады. Қызметкерлерді медициналық тексерулерден

жалтарған немесе олар жүргізілген тексерулердің нәтижелері бойынша ұсынымдарды қабылдамаған кезде Еңбек міндеттерін орындауға жібермеуге;

3) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен ауыр жұмыстарда, жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлерді мерзімді медициналық қарап-тексеруден және зерттеп-қараудан өткізуді міндетті қаражаты есебінен ұйымдастыруға;

4) қауіптілігі жоғары жұмыстарда, машиналармен және механизмдермен байланысты жұмыстарда істейтін қызметкерлерге ауысым алдындағы медициналық куәландыру жүргізілсін. Ауысым алдындағы медициналық куәландыруды талап ететін кәсіптердің тізімін мемлекеттік сақтау саласындағы уәкілетті мемлекеттік орган айқындайды.

5) Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларда, сондай-ақ еңбек жағдайлары өзгерген басқа жұмысқа ауысқан кезде не кәсіптік аурудың белгілері пайда болған кәсіпорында қаражаттың болуын ескере отырып, қызметкерлерді міндетті, мерзімдік медициналық қызметі барысында) медициналық қарап-тексерулерден және ауысым алдындағы медициналық куәландырудан меншікті қаражаты есебінен өткізуге;

6) донорлық функцияны орындау кезінде жұмыс күндері Орташа жалақыны сақтай отырып, донор Қызметкерді жұмыстан босатсын. Егер өтеусіз донация жүргізілген жағдайда, донорға жыл сайынғы еңбек демалысына қосылуы мүмкін орташа жалақысы сақтала отырып, қосымша бір демалыс күні беріледі. Осы кепілдіктер донация сәтінен бастап бір жыл бойы сақталады. Егер донор болып табылатын Қызметкер жұмыс берушімен келісім бойынша Қан мен оның компоненттерін донациялау күндері жұмысқа кіріссе, оған орташа жалақысы сақтала отырып, өзінің қалауы бойынша басқа демалыс күні беріледі не бүлікүн жыл сайынғы еңбек демалысына қосылуы мүмкін;

7) донор болып табылатын Қызметкерді қан мен оның компоненттерін донациялау күндері түнгі уақыттағы жұмыстарға, үстеме жұмыстарға, ауыр жұмыстарға, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарға тартуға жол берілмейді.

8) егер Қызметкер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде жазатайым оқиға нәтижесінде өндірістік жарақат немесе улану орын алса, ол еңбекке қабілеттілігінен уақытша немесе тұрақты айрылуына, кәсіптік ауруға не өлімге әкеп сокса, оған біржолғы жәрдемақы растайтын мөлшерде төлеуге:

12 орташа айлық жалақы - ол қайтыс болған жағдайда;

6 орташа айлық жалақы - бірінші немесе екінші топтағы мүгедек деп танылған Қызметкерге;

3 орташа айлық жалақы - үшінші топтағы мүгедек деп танылған Қызметкерге;

1 орташа айлық жалақы – Қызметкерге мүгедектік белгіленбей, еңбекке қабілеттілігін тұрақты жоғалтуды анықтаған кезде.

Қызметкер қайтыс болған жағдайда, біржолғы жәрдемақы бұған құқығы бар немесе жерлеуді жүзеге асыратын адамға белгіленген тәртіппен төлеуге;

9) егер жәбірленуші көмек пен күтімнің осы түрлеріне мұқтаж және оларды тегін алмайды деп танылса, ол еңбек (қызметтік) міндеттерін атқару кезінде денсаулығының нашарлауынан туындаған қосымша шығыстарды (емделуге, қосымша тамақтануға, дәрі-дәрмек сатып алуға, протездеуге, басқа адамның күтіміне, санаторий-курорттық емделуге, арнайы көлік құралдарын сатып алуға, басқа кәсіпке даярлауға және т.б.) өтеуге;

Еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезінде жазатайым оқиға салдарынан зардап шеккен Қызметкерге емделуге жұмсалған шығыстар осы шығыстарды растайтын құжаттардың негізінде орташа жалақысы сақтала отырып өтеуге;

Емделуге, протездеуге, санаторий-курорттық емделуге арналған шығыстарды өтеу еңбек (қызметтік) міндеттерін атқару кезінде жазатайым оқиға нәтижесінде келтірілген өмірі мен денсаулығына келтірілген зиянды өтетуге құқығы бар Қызметкердің нақты шығындары бойынша осы шығыстарды растайтын құжаттардың негізінде жүргізуге.

Қызметкердің Қазақстан Республикасының аумағында орналасқан санаторийлерге жолдамалар бойынша, сондай-ақ Қазақстан Республикасынан тыс жерлерде орналасқан

санаторийлерге жолдамалар бойынша санаторийлік-курорттық емделуге арналған шарттарын, егер ол денсаулық жағдайы бойынша Қазақстан Республикасында қолданмайтын санаторийлік-курорттық емдеуді қажет ететін болса, өтеуге.

Қызметкердің бөгде адамның күтіміне арналған шығыстарын өтеуді осы күтімді кімнің қарама-қарастыруына қарамастан, күтімнің әрбір түрі үшін кемінде 1 еселенген АЕК есебінен өтеуге болады.

Еңбек (қызметтік) міндеттерін атқаруына байланысты өндірістік (кәсіптік) жарақат және денсаулығына өзге де зақым келген үшінші топтағы мүгедектерді жұмысқа ауыстыруды, ал қажет болған жағдайда оларды қайта оқытуды қамтамасыз етуге;

10) Қызметкердің өмірі мен денсаулығына келтірілген біржолғы жәрдемақы және денсаулықтың зақымдануынан туындаған қосымша шығыстарды өтеу (еңбек қызметтік) міндеттерін орындау кезінде) сақтандыру өтемі болмаған кезде оларды алуға қажетті бар адамдарға төлеуге;

11) еңбек (қызметтік) міндеттерін орындауға байланысты еңбекте мертігуіне, кәсіптік ауруына немесе денсаулығының өзге де зақымдануына байланысты Қызметкер бұрынғы жұмысы мен жаңа жұмыс бойынша жалақысы арасындағы айырманы қосымша төлей отырып, еңбекке қабілеттілігі қалпына келгенге немесе мүгедектік белгіленгенге дейін жұмысқа жеңіл жұмысқа ауыстыруға не еңбекте мертігуіне немесе кәсіптік ауруға байланысты еңбекке қабілеттілігі жойылған Қызметкердің жұмыс орны (лауазымы) еңбекке қабілеттілігі қалпына келгенге немесе мүгедектік белгіленгенге дейін сақтауға;

Қызметкерде еңбекте мертігу, кәсіптік ауру немесе зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсер етуі салдарынан денсаулығына өзге де зақым келу белгілері анықталған кезде медициналық қорытынды негізінде Қызметкерді оның келісімімен орташа жалақысын сақтай отырып, оның денсаулығына қайшы келмейтін басқа жұмысқа ауыстыруға;

12) Жылдың суық мезгілінде ашық ауада, жабық жылытылмайтын үй-жайларда жұмыс істейтін, тиеу-түсіру жұмыстарымен айналысатын Қызметкерлерге жұмыстың әрбір сағаты үшін жылыну үшін 10 (он) минут беруге. Бұл уақыт жұмыс уақытына қосылады. Көрсетілген Қызметкерлерді жылыту және демалу үшін жабдықталған үй-жаймен қамтамасыз етуге;

13) орташа жалақысын сақтай отырып, жұмыс тоқтатыла тұрған жағдайда Қызметкерді мемлекеттік қадағалау және бақылау органдарының талап етуі бойынша басқа жұмыс орнына ауыстыруға;

14) қызметкер жұмыс орнынан 2 километрден астам қашықтықта тұрған және қалалық қоғамдық көлік болмаған жағдайда қызметкерлерді жұмыс орнына, ал аяқталғаннан кейін – тұрғылықты жеріне қызметтік көлікпен жеткізуді қамтамасыз етуге;

15) Кәсіподақ жәбірленуші немесе оның туысы өз өкілін анықтаған жағдайда басқа жағдайда, жәбірленуші қызметкердің өкілетті өкілі болып есептеледі;

16) ерекше көзге түскен техникалық еңбек инспекторларын Кәсіпорынның құрылымдық бөлімшесі және/немесе Кәсіподақ басшысының жазбаша ұсынысы бойынша ақшалай сыйақымен көтермелеуге.

21. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі ішкі бақылау

21.1. Жұмыс беруші еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі ішкі бақылауды жұмыс орындарында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі белгіленген талаптарды сақтау және анықталатын бұзушылықтарды жою жөнінде дереу шаралар қабылдау мақсатында жүзеге асырады.

21.2. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша және (немесе) қызметкерлердің не олардың өкілдерінің бастамасы бойынша еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес құрылады. Оның құрамына кандидатуралары Кәсіподақ ұсынатын техникалық еңбек инспекторларын қоса алғанда, жұмыс берушінің өкілдері, қызметкерлердің өкілдері тепе-теңдік негізде кіреді. Аталған кеңестің құрамы жұмыс берушінің және қызметкерлер өкілдерінің бірлескен шешімімен бекітіледі.

21.3. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңесті жұмыс және қызметкерлер өкілдерінің арасынан Кеңес мүшелері ротациялық негізде 2 жыл мерзімімен сайлайтын төраға басқарады.

21.4. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің шешімдері беруші мен қызметкерлер үшін міндетті болып табылады.

21.5. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес жұмыс беруші қызметкерлердің еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жаракаттану мен зақымданулардың алдын алу жөніндегі бірлескен іс-қимылдарын ұйымдастырады, сондай-ақ техникалық еңбек инспекторларының жұмыс орындарындағы еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғауға тексерулер жүргізуін ұйымдастырады.

21.6. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың кандидатураларын беруші одақ, ал ол болмаған жағдайда - қызметкерлердің кемінде үштен екісі қатысқан кезде дауыспен ұйым қызметкерлері арасынан қызметкерлердің жалпы жиналысы береді.

21.7. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлар еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің шешімімен бекітіледі.

21.8. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың мәртебесі, құқықтары мен міндеттері, сондай-ақ олардың бақылауды жүзеге асыру тәртібі еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің шешімімен айқындалады.

6-Бөлім. ҰЖЫМДЫҚ, ЕҢБЕК ШАРТТАРЫНЫҢ ОРЫНДАЛУЫН БАҚЫЛАУ. ЖЕКЕ ЖӘНЕ ҰЖЫМДЫҚ ЕҢБЕК ДАУЛАРЫН ҚАРАУ.

ЕҢБЕК АРБИТРАЖЫ.

22. Ұжымдық, еңбек шарттарының орындалуын бақылау

22.1. Ұжымдық шарттың орындалуын бақылауды Ұжымдық шарттың орындалуын бақылауды жүзеге асыру және оны толықтыру мен өзгерту жөнінде ұсыныстар әзірлеу жөніндегі Комиссия жүзеге асырады, оны жылына кемінде 1 рет конференцияда орындауға қарастырылады. Комиссия құрамына тепе-теңдік негізде жұмыс беруші мен кәсіподақ комитетінің өкілдері кіреді.

22.2. Ұжымдық шарттың талаптарын бұзушылықтар анықталған кезде жоғарыда белгіленген екі жақты комиссия жазбаша нысанда оған қол қойған Тараптарға ұсыныс береді. Тараптар белгіленген мерзімдерде өзара консультациялар өткізуге және шарттардың орындауы үшін міндетті жазбаша түрде шешім қабылдауға міндетті.

22.3. Тараптардың өкілдері қызметкерлерді ұжымдық шартпен таныстыруға және шарттың орындалу барысы туралы хабардар етуге міндетті.

23. Жеке және ұжымдық еңбек дауларын қарау.

§ 1. Жеке еңбек даулары

23.1. Жеке еңбек дауларын – келісу комиссиялары, ал реттелмеген мәселелер не келісу комиссиясының шешімін орындамау бойынша соттар қарайды.

23.2. Келісу комиссиясы жұмыс беруші мен қызметкерлер өкілдерінің тең санынан тепе-тең негізде құрылатын тұрақты жұмыс істейтін орган болып табылады. Келісу комиссиясы мүшелерінің сандық құрамы, оның жұмыс істеу тәртібі, келісу комиссиясы шешімінің мазмұны мен оны қабылдау тәртібі, келісу комиссиясы өкілеттігінің мерзімі, шешімдерін елдалды тарту туралы мәселе жұмыс беруші мен қызметкерлер өкілдерінің арасындағы жазбаша келісімде белгіленеді.

23.3. Келісу комиссиясына келіп түскен өтінішті көрсетілген комиссия берілген күні міндетті түрде тіркеуге тиіс.

Дау өтініш берушінің және (немесе) ол уәкілеттік берген өкілдің катысуымен ҚР заңнамалық құқықтық актілеріне сәйкес өзіне берілген өкілеттіктер шегінде қаралады.

23.4. Келісу комиссиясы дауды өтініш тіркелген күннен бастап 15 жұмыс күні ішінде дауға және дау тараптарына шешімнің көшірмесін ол қабылданған күннен бастап 3 күн мерзімде беруге міндетті.

23.5. Келісу комиссиясына немесе сотқа жеке еңбек дауларын қарау бойынша жүгіну мынадай мерзімдер белгіленеді:

1) жұмысқа қайта алу туралы даулар бойынша – жұмыс берушінің еңбек шартын растату туралы актісінің көшірмесі келісу комиссиясына тапсырылған күннен бастап 1 ай, ал дау жүгіну үшін – реттелмеген даулар бойынша не еңбек шарты тарапы келісу комиссиясының шешімін орындамағанда жүгінген кезде келісу комиссиясы шешімінің көшірмесі тапсырылған күннен бастап 2 ай;

2) басқа еңбек даулары бойынша – қызметкер немесе жұмыс беруші өз құқығының бұзылғаны туралы білген немесе білуге тиіс күннен бастап 1 жыл.

Жеке еңбек дауларын қарау бойынша жүгіну мерзімінің өтуі қаралып отырған еңбек дауы бойынша медиация туралы шарттың қолданылу кезеңінде, сондай-ақ келісу комиссиясы болмаған жағдайда ол құрылғанға дейін тоқтатыла тұрады.

23.6. Жұмысқа қайта алу туралы дауды қоспағанда, келісу комиссиясының шешімі ол белгілеген мерзімде орындалуға тиіс. Келісу комиссиясының шешімі белгіленген мерзімде орындалмаған жағдайда, қызметкер немесе жұмыс беруші сотқа жүгінуге құқылы.

Бұрынғы жұмысына қайта алынған қызметкерге амалсыз бос жүрген (жұмыстан шеттетілген) барлық уақыты үшін орташа жалақысы немесе басқа жұмысқа заңсыз жұмыстырылған кезде төмен ақы төленетін жұмысты орындаған уақыт үшін, бірақ 6 айдан аспайтын уақытқа жалақыдағы айырма төленеді.

Жеке еңбек дауын қарау жөніндегі келісу комиссиясының не соттың қызметкерді бұрынғы жұмысына қайта алу туралы шешімі дереу орындалуға тиіс. Жұмыс беруші жұмысқа қайта алу туралы шешімнің орындалуын кідірткен кезде Келісу комиссиясы немесе сот қызметкерге шешімнің орындалуы кідірілген уақыт үшін орташа жалақысын немесе жалақысындағы айырмасын төлеу туралы шешім шығарады.

1. Келісу комиссиясының тараптары келісу комиссиясының мүшелерін Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының негіздеріне, келіссөздер жүргізу қабілетін дамытуға және еңбек дауларында консенсусқа қол жеткізуге жыл сайын оқытуды жүргізуге міндетті.

§ 2. Ұжымдық еңбек даулары

23.7. Ұжымдық еңбек даулары мынадай реттілікпен шешіледі: жұмыс беруші, шешу мүмкін болмаған кезде - татуластыру комиссиясында, онда келісімге қол жеткізілмеген кезде - еңбек төрелігі, ол реттелмеген мәселелер бойынша - соттар қарайды.

23.8. Қызметкерлердің ҚР еңбек заңнамасын қолдану, қызметкерлер мен жұмыс беруші, жұмыс берушілер бірлестігі арасындағы келісімдердің, ұжымдық және (немесе) еңбек шарттарының, жұмыс беруші актілерінің талаптарын орындау немесе өзгерту мәселелері бойынша талаптары қызметкерлердің жалпы жиналысында (конференциясында) қалыптастырылады және бекітіледі.

Қызметкерлер жиналысы, егер оған Кәсіпорын қызметкерлерінің жалпы санының кемінде үштен екісі қатысса, заңды деп есептеледі.

Конференция, егер оған хаттамалық шешімдерге сәйкес қызметкерлер сайлаған делегаттардың кемінде үштен екісі қатысса, заңды деп есептеледі.

23.9. Қызметкерлер жиналысының (конференциясының) шешімі, егер олар ұсынған талаптарды қатысушылардың кемінде үштен екісі қолдап дауыс берсе, қабылданды деп есептеледі. Қызметкерлер жиналысын (конференциясын) өткізу мүмкін болмаған кезде

қызметкерлердің өкілді органының өзі ұсынған талаптарды қолдауға қызметкерлердің кемінде өкілдерінің қолын жинап, өз шешімін бекітуге құқығы бар.

23.10. Қызметкерлердің өкілдері жұмыс берушімен қызметкерлер жиналыстарын (конференцияларын) өткізу регламентін, орнын, уақытын, жиналысқа (конференцияға) қатысушылардың санын келіседі.

23.11. Қызметкерлердің талаптары жазбаша нысанда баяндалады және жұмыс берушіге (конференция) өткізілген күннен бастап күнтізбелік 3 күн мерзімде жіберіледі.

23.12. Қызметкерлердің талаптарын шешу мүмкін болмаған кезде, олар татуластыру тәртібімен қаралады. Ұжымдық еңбек дауын қараудың кез келген сатысында талаптар шешілмеген жағдайда шешілмеген делді.

Шешімдерді рәсімі татуластыру комиссиясындағы, еңбек төрелігіндегі татуластыру комиссиясына қатысты дербес болып табылады және олармен қатар жүруі мүмкін.

§ 3. Татуластыру комиссиясы

23.13. Татуластыру комиссиясы жұмыс беруші мен қызметкерлер өкілдерінің тең өкілдерінен тепе-тең негізде Тараптардың бірлескен шешімімен құрылған орган болып табылады.

Татуластыру комиссиясын құру туралы шешім жұмыс беруші өз шешімін қызметкерлердің (олардың өкілдерінің) назарына жеткізген не хабарламаған не Ұжымдық шешімдер барысындағы келіспеушіліктер хаттамасы жасалған күннен бастап 3 жұмыс күні ішінде қабылданады. Қоғамда қызметкерлердің бірнеше өкілдері болған кезде олар комиссия жұмысына қатысу үшін бірыңғай өкілді орган құрады.

23.14. Жұмыс беруші татуластыру комиссиясының жұмысы үшін қажетті жағдайлар жасайды.

23.15. Татуластыру комиссиясы қызметкерлердің (олардың өкілдерінің) талаптарын талаптар келіп түскен күннен бастап 7 жұмыс күнінен кешіктірмейтін мерзімде қарайды. Татуластыру комиссиясының талаптарды қарау тәртібі, қараудың көрсетілген мерзімін ұзарту талаптардың келісімі бойынша жүзеге асырылады және хаттамамен ресімделеді.

23.16. Татуластыру рәсімі процесінде татуластыру комиссиясы қызметкерлермен (олардың өкілдерімен), жұмыс берушімен (оның өкілдерімен), мемлекеттік органдармен және өзге де мүдделі тұлғалармен консультациялар жүргізеді.

23.17. Комиссияның шешімі талаптардың келісімі негізінде қабылданады, талаптардың өкілдері қол қоятын хаттамамен ресімделеді, талаптар үшін міндетті күші болады және татуластыру комиссиясының шешімімен белгіленген тәртіппен және мерзімдерде орындалады. Тараптардың бірі хаттамаға қол қоядан бас тартқан жағдайда, екінші Тарап хаттамаға тиісті жазба жасайды.

23.18. Татуластыру комиссиясында келісімге қол жеткізілмеген кезде оның жұмысы тоқтатылады, ал дауды шешу үшін еңбек төрелігі құрылады.

7-Бөлім. КӘСІПОДАҚТАР ҚЫЗМЕТІНІҢ ШАРТТАРЫ, ҚҰҚЫҚТАРЫ МЕН КЕПІЛДІКТЕРІ

24. Кәсіподақтың міндеттері

24.1. Қызметкерлер мен Жұмыс беруші Кәсіподақты, Кәсіподақтардың сайланбалы органдарына мүше қызметкерлерді және осы органдардың басқа да заңды өкілдері деп таниды.

24.2. Техникалық еңбек инспекторы (білімі техникалық және сертификаты болуы тиіс), Кәсіподақтардың еңбегін қорғау жөніндегі уәкілетті тұлға құқылы:

1) Жұмыс берушілердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нормативтік актілерді, ұйымдардағы жұмыс орындарында жұмыс берушінің қалыпты еңбек шаралары мен қауіпсіздік техникасын жасауы жөніндегі келісімдерді, ұжымдық шарттарды бұзғанына қоғамдық бақылау жасау арқылы қызметкерлердің еңбекті қорғау құқықтарын берушінің алдында қорғауды жүзеге асыруға;

2) өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеруге және мемлекеттік еңбек инспекторлары жүргізетін еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жай-күйін кешенді тексеруге қатысуға құқылы;

3) Жұмыс берушілерден және ұйымның өзге де лауазымды адамдарынан өзіндік тиянақтарын орындау үшін қажетті ақпарат пен түсіндірмелер, оның ішінде жазбаша түрде беруіне құқылы;

4) Жұмыс берушілердің келісімдерде, Ұжымдық шарттарда еңбекті қорғау бөлігінде белгіленген міндеттемелерді орындауына тексерулерді жүзеге асыруға және тексеру нәтижелерін бойынша лауазымды адамдардың атына анықталған бұзушылықтарды жоюға ұсыныстар енгізуге міндетті;

5) өндірістік объектілер мен өндіріс құралдарын сынау және пайдалануға қабылдау кезінде комиссиялардың жұмысына қатысуға құқылы;

6) еңбекті қорғау туралы нормативтік құқықтық актілерді әзірлеуге қатысуға, өзіндік ұсыныстарын енгізуге;

7) Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы заңнамасының, келісімдер мен ұжымдық шарттардың ережелерінің бұзылуына кінәлі жұмыс берушілерді және ұйымдардың өзге де лауазымды адамдарын жауаптылыққа тарту туралы шешімдермен тиісті мемлекеттік органдарға жүгінуге құқылы;

8) еңбекті қорғау, өндірістегі жазатайым оқиғаларды және кәсіптік ауруларды жасыру жөніндегі шарттар негізінде жүзеге асырылады;

9) еңбек жағдайларының өзгеруіне, Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы заңнамасының бұзылуына, келісімдерде және ұжымдық шарттарда, сондай-ақ еңбек шарттарында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бөлігінде белгіленген міндеттемелердің орындалмауына байланысты еңбек дауларын қарауға қатысуға құқылы;

10) еңбек міндеттерін орындауға байланысты мертігу немесе денсаулығының өзге де зақымдануы салдарынан келтірілген зиянды өтеу құқықтарын қорғау үшін және қызметкерлердің еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау құқықтарына қысым жасалған басқа да жағдайларда қызметкердің өтініші бойынша сотқа талап-арыздармен жүгінуге құқығы бар.

11) Қызметкерлер еңбек міндеттерін орындауға байланысты мертігу немесе денсаулығының өзге де зақымдануы салдарынан келтірілген зиянды өтету құқықтарын қорғау үшін және жұмыскерлердің еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау құқықтарына қысым жасалған басқа да жағдайларда жұмыскердің өтініші бойынша талап қоюлармен соттарға жүгінуге құқылы.

24.3. Бастауыш кәсіподақ ұйымының сайланбалы органына сайлануына байланысты тізгі жұмысынан босатылған қызметкерлер кәсіпорынның басқа қызметкерлері сияқты ұжымдық шартта көзделген еңбек құқықтарына, кепілдіктер мен жеңілдіктерге ие болады.

25. Кәсіподақ қызметінің кепілдіктері

25.1. Жұмыс беруші:

1) ай сайын, кәсіподақ мүшелері болып табылатын Кәсіпорын қызметкерлеріне жалақы мен сыйақылардың өзге де түрін аударғаннан кейін 10 жұмыс күнінен кешіктірілмейтін мерзімде олардың жазбаша келісімімен Кәсіподақтарға қызметкерлердің жалақысының және өзге де сыйақы түрінің кемінде бір пайызы мөлшерінде ұсталған Кәсіподақ жарналарын тапсыруға;

2) Кәсіподақ белсенділерін (Кәсіподақ ұсынысы бойынша) кәсіподақ оқуы, съездерге, комиссияларға, төралқалардың, пленумдар мен комиссиялардың жұмысына делегат қатысу кезеңінде орташа жалақысын сақтай отырып жұмыстан босатсын.

3) үй-жайларды, көлік құралдарын, байланыс құралдарын (оның ішінде материалдық қамтамасыз ету), ұйымдастыру техникасын тегін беруге, жабдықтарды, үй-жайларды жүргізуге.

25.2. Кәсіподақ комитеттерінің, бөлімшелер кәсіподақ комитеттерінің тұрақты жұмыс комиссияларының құрамына қызметкерлер санаттарының өкілдері, оның ішінде жас қызметкерлер, әйелдер, жұмысшылар, мамандар, басшылар сайланады.

26. Жұмыс берушінің кейбір актілерінің пікірін ескеру немесе Кәсіподақпен келісу тәртібі

27.1. Жұмыс беруші ҚР ЕК-нің 12-бабына сәйкес кәсіподақ өкілдерінің уәжді пікірін отырып, қызметкерлердің әлеуметтік-экономикалық және еңбек құқықтарына қатысты пікір шығарады, оның ішінде:

- 1) еңбекақы төлеу жүйелері туралы;
 - 2) ынталандырушы төлемдер туралы;
 - 3) еңбек жағдайларының өзгеруі туралы;
 - 4) еңбек тәртібінің ережелері туралы;
 - 5) еңбек нормаларын қайта қарау туралы;
 - 6) жұмыс тәртібі туралы;
 - 7) ауысым кестесі туралы;
 - 8) демалыс кестесі туралы;
 - 9) штат кестесін бекіту және оған өзгерістер енгізу туралы;
 - 10) қызметкерлерді кәсіби даярлау, қайта даярлау және біліктілігін арттыру, оқытудан жатқан, оның ішінде жұмысты оқумен қоса атқаратын қызметкерлерге берілетін білімдіктер мен жеңілдіктер туралы;
 - 11) босатылатын қызметкерлерді жұмыспен қамтуды, даярлауды, қайта даярлауды және жұмысқа орналастыруды қамтамасыз ету туралы;
 - 12) қызметкердің тұрмысы мен денсаулығы мәселелері бойынша тұрғын үй беру шешімдері туралы;
 - 13) жұмыс уақытын есепке алу табелін жүргізу, кезекшілік кестесін жасау туралы;
 - 14) еңбекті қорғау, қауіпсіздік техникасы, санитария, Еңбекті қорғау жөніндегі бағдарламалар мәселелері туралы;
 - 15) қызметкерлерді аттестаттауды өткізу тәртібі, шарттары және кезеңділігі туралы;
- ҚР ЕК-де, келісімдерде, еңбек шартында көзделген басқа да шарттар.

26.2. Жұмыс беруші Кәсіподақтың мүшесін: аттестаттау, тарифтеу, бюджет, тәртіптік комиссиялардың, әлеуметтік, тұрғын үй, тұрмыстық мәселелер жөніндегі комиссиялардың құрамына қосады;

26.3. Актіні шығарар алдында жұмыс беруші оның жобасын, ал қажет болған кезде - ол бойынша негіздемені кәсіподақ комитетіне ұсынады.

26.4. Жұмыс беруші актісінің жобасы Кәсіподақта ол ұсынылған күннен бастап бес жұмыс күнінен кешіктірілмей талқыланады.

26.5. Кәсіподақ шешімдері хаттамамен ресімделеді, онда кәсіподақ комитетінің Жұмыс беруші актісінің жобасымен келісетіні (келіспейтіні) көрсетіледі, олардың ұсыныстары болса жазылады. Кәсіподақ келісімі Жұмыс берушінің актісіне кәсіподақ комитетінің төрағасы, ал қажет болған жағдайда оның мүшелері қол қою арқылы білдірілуі мүмкін.

26.6. Егер Кәсіподақ пікірінде Жұмыс беруші актісінің жобасына келісім болмаған не оны жетілдіру жөнінде ұсыныстар болған жағдайда, жұмыс беруші:

1) келіскен жағдайда Кәсіподақ ұсыныстарын ескере отырып өзгертілген акт шығарады;

2) келіспеген жағдайда Кәсіподақ қосымша консультациялар өткізуге не өзі ұсынған редакцияда акт шығаруға құқылы.

26.7. ҚР ЕК сәйкес Кәсіподақпен келісу қажет болатын Жұмыс беруші актілерінің жобалары бойынша келісімге қол жеткізілмеген кезде, туындаған келіспеушіліктер қаттамамен ресімделеді, содан кейін жұмыс беруші нормативтік актіні қабылдауға құқылы.

26.8. Егер Жұмыс берушінің шығарылған актісінде қызметкерлердің ҚР ЕК, еңбек және Ұжымдық шарттарда, келісімдерде көзделген құқықтары мен кепілдіктерін бұзатын не нашарлататын ережелер қамтылған жағдайда, оған еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органдарға не сотқа шағым жасалуы мүмкін.

27. Кәсіподақтардың міндеттемелері

27.1. Кәсіподақтар мыналарға міндеттенеді:

1) еңбек заңнамасының сақталуын, Ұжымдық шарт талаптарының орындалуын бақылауды жүзеге асыруға. Өз мүшелерінің әлеуметтік-еңбек құқықтары мен мүдделерін қорғау және қорғауға;

2) Жұмыс берушімен жобаны әзірлеу және Ұжымдық шарт жасасу бойынша Ұжымдық келіссөздер жүргізуге, осы мақсаттарда еңбек қатынастары мәселелері бойынша қажетті шаралар алуға;

3) ҚР ЕК кодексіне белгіленген тәртіппен қызметкер мен жұмыс беруші арасындағы еңбек дауларын реттеу жөніндегі комиссиялардың, жұмыс топтарының жұмысына белсенді қатысуға;

4) қызметкерлерді ішкі еңбек тәртібі ережелерін сақтауға, Еңбек міндеттерін толық, ұқыпты және сапалы орындауға шақыруға;

5) мәдени-бұқаралық және спорттық-сауықтыру іс-шараларын ұйымдастыруға қатысуға;

6) еңбек заңнамасы бойынша жалпыға бірдей құқықтық оқыту жүргізуге;

7) қызметкерлердің еңбек жағдайларын жақсартуға және жұмыс орындарында қауіпсіздікті қамтамасыз етуге қол жеткізуге;

8) осы Ұжымдық шарттың талаптарын орындау кезінде Ұжымдық шарттың бүкіл маңысында ұйымдағы әлеуметтік-еңбек қатынастарының тұрақтылығын сақтауға.

9) ҚР ЕК-нің 176-бабына сәйкес ереуілдерді, оның ішінде заңсыз ереуілдерді ұйымдастырудан және өткізуден бас тартуға;

10) Кәсіподақ ұйымы туралы ереженің талаптарына сәйкес бекітілген сметаға сәйкес қызметкерлердің кәсіподақ жарналары мен ұйым аударымдарын пайдалануға;

11) Қызметкерлер мен Жұмыс берушінің арасындағы жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешудің заңнамада белгіленген рәсімін орындауға;

12) қолданыстағы заңнама негізінде және ұжымдық шартқа сәйкес кәсіподақ мүшелерінің құқықтық, экономикалық, кәсіби және әлеуметтік мүдделерін қорғау бойынша тұрақты жұмыс жүргізуге;

13) салауатты өмір салтын насихаттау бойынша жұмыс жүргізуге, медициналық мерзеткіштер бойынша сауықтыруды қажет ететін Кәсіподақ мүшелерін санаторий-курорттық емделуге, сондай-ақ олардың балаларын сауықтыруға жеңілдікті жолдамалармен қамтамасыз етуге жәрдемдесуге.

8-Бөлім. ТАРАПТАРДЫҢ ЖАУАПКЕРШІЛІГІ

27.2. Шартқа қол қойған Тараптардың әрқайсысы өз өкілеттіктері шегінде оның мақсаттарын іске асыру үшін жауапты болады және туындайтын проблемаларды тең құқылық

өзара сыйластық, басқаға беру және уағдаластық қағидаттарында шешуде
мақтасуға міндеттенеді.

27.3. Ұжымдық шартты жасасу, өзгерту жөніндегі Ұжымдық келіссөздерге қатысудан
тартқан және келісілген ұжымдық шартқа қол қоюдан заңсыз бас тартқан тараптардың
шешері Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауаптылықта болады.

27.4. Ұжымдық шарттың бұзылуына және орындалмауына, сондай-ақ оның
орындалуын бақылауды жүзеге асыру үшін қажетті ақпаратты ұсынбауына кінәлі тұлғалар
объективті себептер болмаған кезде Қазақстан Республикасының заңнамасына және осы
Шартқа сәйкес жауапты болады.

Тараптардың қолдары:

Нұр-Сұлтан қаласы әкімдігінің ШЖҚ
«Қалалық жедел медициналық жәрдем
станциясы» МКК директоры

Оразбаев М.Б.

Нұр-Сұлтан қаласы әкімдігінің ШЖҚ
«Қалалық жедел медициналық жәрдем
станциясы» МКК кәсіподақ төрайымы

Абуова Р.К.



Нұр-Сұлтан қаласы әкімдігінің ШЖК
«Қалалық жедел медициналық жәрдем
станциясы» МКК мен оның қызметкерлері
арасындағы Ұжымдық шартқа
I-қосымша

Нұр-Сұлтан қаласындағы «Қазақстандық денсаулық
сақтау қызметкерлерінің салалық кәсіподағы» ҚБ
филиалының Нұр-Сұлтан қаласы әкімдігінің
ҚЖМЖС бастауыш кәсіподақ комитетінің
төрағасына

кімнен _____
(лауазымы)

(Т.А.Ә.)

(байланыс телефоны)

Өтініш

Сізден, мені Нұр-Сұлтан қаласы әкімдігінің бастауыш кәсіподақ ұйымы кәсіподағының
мүшелігіне қабылдауды және менің жалақымнан 1% мөлшерінде мүшелік кәсіподақ
жарналарын бастауыш кәсіподақ ұйымының шотына ай сайын аударуды сұраймын.

Қолы
Күні

Нұр-Сұлтан қаласы әкімдігінің ШЖҚ
«Қалалық жедел медициналық жәрдем
станциясы» МКК мен оның қызметкерлері
арасындағы Ұжымдық шартқа
2-қосымша

«SENIM» Денсаулық сақтау жүйесі
қызметкерлерінің салалық кәсіптік одағы» РҚБ Нұр-
Сұлтан қаласы әкімдігінің ҚЖМЖС
бастауыш кәсіподақ комитетінің төрағасына

кімнен _____

(лауазымы)

(Т.А.Ә.)

(байланыс телефоны)

Өтініш

Сізден, мені Нұр-Сұлтан қаласы әкімдігінің бастауыш кәсіподақ ұйымының
мүшелігіне қабылдауды және менің жалақымнан 1% мөлшеріндегі мүшелік кәсіподақ
қоршаларын бастауыш кәсіподақ ұйымының шотына ай сайын аударуды сұраймын.

Қолы
Күні

Нұр-Сұлтан қаласы әкімдігінің ШЖҚ
«Қалалық жедел медициналық жәрдем
станциясы» МКК мен оның қызметкерлері
арасындағы Ұжымдық шартқа
3-қосымша

Нұр-Сұлтан қаласы әкімдігінің
ШЖҚ «ҚЖМЖС» МКК директоры
М.Б. Оразбаевқа

кімнен _____
(лауазымы)

(Т.А.Ә.)

(байланыс телефоны)

Өтініш

Сізден ай сайын менің жалақымнан 1% көлемінде мүшелік кәсіподақ жарналарын ұстап
алууды және Нұр-сұлтан қаласы әкімдігінің ШЖҚ «ҚЖМЖС» МКК «Қазақстан денсаулық
сақтау қызметкерлерінің салалық кәсіподағы» ҚБ кәсіподақ ұйымының шотына аударуды
сұраймын.

Қолы
Күні

Нұр-Сұлтан қаласы әкімдігінің ШЖҚ
«Қалалық жедел медициналық жәрдем
станциясы» МКК мен оның қызметкерлері
арасындағы Ұжымдық шартқа
4-қосымша

Нұр-Сұлтан қаласы әкімдігінің
ШЖҚ «ҚЖМЖС» МКК директоры
М.Б. Оразбаевқа

кімнен _____
(Лауазымы)

(Т.А.Ә.)

(байланыс телефоны)

Өтініш

Сізден, менің жалақымнан ай сайын ұстап қалуды және 1% көлемінде мүшелік
кәсіподақ жарналарын Нұр-Сұлтан қаласы әкімдігінің ШЖҚ «ҚЖМЖС» МКК «SENIM»
«Денсаулық сақтау жүйесі қызметкерлерінің салалық кәсіптік одағы» РҚБ кәсіподақ
райымының шотына аударуды сұраймын.

Қолы
Күні

Нұр-Сұлтан қаласы әкімдігінің ШЖҚ
«Қалалық жедел медициналық жәрдем
станциясы» МКК мен оның қызметкерлері
арасындағы Ұжымдық шартқа
5-қосымша

**Ұжымдық шартқа кәсіптік одақтың мүшелері болып
табылмайтын қызметкерлерді қосу тәртібі**

Бастауыш кәсіподақ ұйымының мүшесі болып табылмайтын Нұр-Сұлтан қаласы әкімдігінің ШЖҚ «Қалалық жедел медициналық жәрдем станциясы» мемлекеттік МКК қызметкері _____ (бірақ Нұр-Сұлтан қаласы әкімдігінің ШЖҚ «Қалалық жедел медициналық жәрдем станциясы» МКК (бұдан әрі - Кәсіпорын) мен оның қызметкерлері арасындағы 2021-2025 жылдарға арналған Ұжымдық шарттың қолданысы оған қолданылуына ниет білдірген азамат жазбаша өтініш негізінде Ұжымдық шартқа қосылуға құқылы.

Ұжымдық шартқа қосылуға ниет білдірген Кәсіпорын қызметкері Жұмыс берушінің және кәсіподақ комитеті төрағасының атына осы Тәртіпке қосымшаға сәйкес нысанда тиісті өтініш жібереді.

Өтініш кәсіпорынның кадр қызметінде тіркеледі, содан кейін жұмыс беруші мен кәсіподақ өкілдерінің қатысуымен бірлескен отырыста қаралады, бұл ретте өтінішті қарау мерзімі өтініш тіркелген күннен бастап 1 (бір) айдан аспауға тиіс.

Қызметкерлердің өкілдері қызметкерлердің Ұжымдық шарттың әрекетіне қосылуымен келіспеген жағдайда, жұмыс беруші еңбек шартына қосымша жеңілдіктер мен өтемақылар көзделетін толықтырулар енгізе алады.

Кәсіподақ жазбаша өтініш негізінде ұжымдық шартқа қосылған кәсіподақ мүшелері болып табылмайтын Кәсіпорын қызметкерлерінің тізімдерін жасайды және тиісті деректерді кәсіпорынның кадр қызметіне ұсынады.

Ұжымдық шартқа
кәсіптік одақтың мүшелері
болып табылмайтын қызметкерлерді
қосу тәртібіне
5-қосымша

Директор

Кәсіподақ комитетінің
торағасына

кімнен _____
(лауазымы)

(Т.А.Ә.)

(байланыс телефоны)

Өтініш

Сізден, маған Нұр-Сұлтан қаласы әкімдігінің ШЖҚ «Қалалық жедел медициналық
жәрдем станциясы» МКК (бұдан әрі - Кәсіпорын) мен оның қызметкерлері арасында жасалған
2021-2025 жылдарға арналған Ұжымдық шарттың қолданылуын таратуды және ай сайын
жөнінің жалақымынан 1% мөлшерінде жарналарды ұстап қалуды және филиалдың есеп шотына
жүзделісін аударуды сұраймын _____

(қолы, күні, Т.А.Ә.)

Нұр-Сұлтан қаласы әкімдігінің
ШЖҚ «Қалалық жедел медициналық
жәрдем станциясы» МКК мен оның
қызметкерлері арасындағы Ұжымдық шартқа
6-қосымша

А-блогы басқарушы персонал

жәрдем станция меңгерушісі, ақпараттық-жедел диспетчерлік бөлімнің (АЖДБ) меңгерушісі,
фельдшер, симуляциялық оқыту орталығының басшысы, пациентті қолдау және ішкі
тама қызметінің басшысы, стратегиялық даму және ұйымдастыру-әдістемелік жұмыс
қызметінің басшысы, Call-орталықтың басшысы

А2-2 - дәрежесі

	17 697	17 697	17 697	17 697	17 697	17 697	17 697	17 697
жасы	0-3	3-6	6-9	9-12	12-16	16-20	20-25	25-тен жоғары
жылдық жұмысқа қабылданған пациенттер	5,23	5,36	5,51	5,67	5,82	5,98	6,15	6,33
Түзету эффективтілігі	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02
Түзету эффективтілігі	1,26	1,26	1,3	1,3	1,33	1,33	1,33	1,33

жәрдем станцияның аға дәрігері, АЖДБ аға жедел дәрігері, аға сарапшы дәрігер, аға статист
дәрігер

Степень А2-2-1-дәрежесі

	17 697	17 697	17 697	17 697	17 697	17 697	17 697	17 697
жасы	0-3	3-6	6-9	9-12	12-16	16-20	20-25	25-тен жоғары
жылдық жұмысқа қабылданған пациенттер	5,23	5,36	5,51	5,67	5,82	5,98	6,15	6,33
Түзету эффективтілігі	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02

Шығу бригадасы дәрігері
B2-2 - дәрежесі
біліктілігі жоғары деңгейдегі бірінші санатты

ӘК	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697
Амандығы Амалша Арыс өтілі, Астармен	0-1	1-2	2-3	3-5	5-7	7-10	10-13	13- 16	16-20	20- 25	25-тен жоғары
Азымдық Ақыларды Атеуге Алған Аффиценттер	4,78	4,85	4,92	4,99	5,06	5,14	5,21	5,29	5,38	5,46	5,54
Түзету Аффиценті	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02
Атыру Аффиценті	1,00	1,00	1,01	1,04	1,06	1,08	1,10	1,12	1,13	1,15	1,16

Шығу бригада дәрігері
B2-3 - дәрежесі
біліктілігі жоғары деңгейдегі екінші санатты

ӘК	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697
Амандығы Амалша Арыс өтілі, Астармен	0-1	1-2	2-3	3-5	5-7	7-10	10-13	13- 16	16-20	20- 25	25-тен жоғары
Азымдық Ақыларды Атеуге Алған Аффиценттер	4,66	4,74	4,81	4,89	4,96	5,04	5,11	5,2	5,29	5,38	5,46
Түзету Аффиценті	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02
Атыру Аффиценті	1,06	1,06	1,06	1,06	1,06	1,07	1,08	1,09	1,10	1,10	1,11

Шығу бригада дәрігері
B2-4 - дәрежесі
біліктілігі жоғары деңгейдегі санаты жоқ

ӘК	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697
----	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

ығы өтілі, мен	0-1	1-2	2-3	3-5	5-7	7-10	10-13	13- 16	16-20	20- 25	25-тен жоғары
ымық аларды те ан ициенттер	4,13	4,17	4,21	4,26	4,3	4,35	4,4	4,51	4,61	4,7	4,77
ициенті	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02
ру ициенті	1,04	1,04	1,05	1,05	1,05	1,05	1,05	1,04	1,03	1,02	1,02

гер; сарапшы, статистик, эпидемиолог, СӨС, желілік бақылау; фармацевт (провизор), клиникалық фармаколог

B2-1-1 - дәрежесі

біліктілігі жоғары деңгейдегі жоғары санатты

	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697
ығы мша с өтілі, армен	0-1	1-2	2-3	3-5	5-7	7-10	10-13	13- 16	16-20	20- 25	25-тен жоғары
ымық аларды теуге алған ициенттер	5,26	5,32	5,39	5,46	5,53	5,6	5,67	5,75	5,83	5,91	5,99
ициенті	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02
тыру ициенті	1,08	1,09	1,1	1,11	1,13	1,14	1,15	1,16	1,18	1,19	1,2

Дәрігер; сарапшы, статистик, эпидемиолог, СӨС дәрігері, желілік бақылау; фармацевт (провизор), клиникалық фармаколог

B2-2-2 – дәрежесі

біліктілігі жоғары деңгейдегі бірінші санатты

	17 697	17 697	17 697	17 697	17 697	17 697	17 697	17 697	17 697	17 697	17 697
ндығы мша с өтілі, армен	0-1	1-2	2-3	3-5	5-7	7-10	10-13	13- 16	16-20	20- 25	25-тен жоғар ы

мдык аларды те ган иентте	4,78	4,85	4,92	4,99	5,06	5,14	5,21	5,29	5,38	5,46	5,54
иенті	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02
иенті	1,1	1,11	1,12	1,14	1,15	1,16	1,17	1,18	1,2	1,21	1,22

Дәрігер; сарапшы, статистик, эпидемиолог, СӨС дәрігері, желілік бақылау; фармацевт (провизор),
клиникалық фармаколог

B2-3-3 - дәрежесі

біліктілігі жоғары деңгейдегі екінші санатты

	17 697	17 697	17 697	17 697	17 697	17 697	17 697	17 697	17 697	17 697	17 697
ығы а өтілі, рмен	0-1	1-2	2-3	3-5	5-7	7-10	10-13	13- 16	16-20	20- 25	25- тен жоға ры
ымдык аларды еуге ган ициентте	4,66	4,74	4,81	4,89	4,96	5,04	5,11	5,2	5,29	5,38	5,46
ициенті	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02
ициенті	1,09	1,10	1,12	1,13	1,14	1,15	1,16	1,17	1,19	1,20	1,21

Дәрігер; сарапшы, статистик, эпидемиолог, СӨС дәрігері, желілік бақылау; фармацевт (провизор),
клиникалық фармаколог

B2-4-4 - дәрежесі

біліктілігі жоғары деңгейдегі санаты жоқ

	17 697	17 697	17 697	17 697	17 697	17 697	17 697	17 697	17 697	17 697	17 697
андығы нша с өтілі, армен	0-1	1-2	2-3	3-5	5-7	7-10	10-13	13- 16	16-20	20- 25	25- тен жоға ры
зымдык ыларды еуге ган ициентте	4,13	4,17	4,21	4,26	4,3	4,35	4,4	4,51	4,61	4,7	4,77

попенті	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02	2,02
ру попенті	1,13	1,15	1,17	1,19	1,21	1,23	1,25	1,25	1,27	1,28	1,29

Шығу бригаданың фельдшері, анықтамалар үстелінің мейіргер-тіркеушісі, фельдшер (мейіргер) -
 медициналық жәшіктерді жинақтау жөніндегі, наркологиялық бақылау жөніндегі, нұсқаушы, стерилдеу
 шешесінің, медициналық жабдықтарға қызмет көрсету жөніндегі, шақыруларды қабылдау және беру
 жөніндегі, call-орталықтың

ВЗ-1 - дәрежесі

медициналық персонал мамандары және біліктілігі жоғары деңгейдегі жоғары санатты басқа да негізгі
 персонал

	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	1769 7
андығы нша с өтілі, армен	0-1	1-2	2-3	3-5	5-7	7-10	10-13	13- 16	16-20	20- 25		25- тен жоға ры
зымдық қыларды еуге ған фициентте	4,90	4,96	5,01	5,07	5,14	5,21	5,28	5,35	5,42	5,49	5,55	
фициенті	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63
ыру ициенті	1,06	1,07	1,07	1,08	1,08	1,08	1,09	1,09	1,09	1,09	1,09	1,10

Шығу бригаданың фельдшері, анықтамалар үстелінің мейіргер-тіркеушісі, фельдшер (мейіргер) -
 медициналық жәшіктерді жинақтау жөніндегі, наркологиялық бақылау жөніндегі, нұсқаушы, стерилдеу
 шешесінің, медициналық жабдықтарға қызмет көрсету жөніндегі, шақыруларды қабылдау және беру
 жөніндегі, call-орталықтың

ВЗ-2 - дәрежесі

медициналық персонал мамандары және біліктілігі жоғары деңгейдегі бірінші санатты басқа да негізгі
 персонал

	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	1769 7
андығы нша с өтілі, армен	0-1	1-2	2-3	3-5	5-7	7-10	10-13	13- 16	16-20	20- 25		25- тен жоға ры
зымдық қыларды еуге ған фициентте	4,22	4,28	4,34	4,39	4,46	4,53	4,60	4,67	4,74	4,81	4,88	

ициенті	1,63	1,63	1,63	* 1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63
ру ициенті	1,09	1,09	1,09	1,10	1,10	1,10	1,10	1,09	1,09	1,09	1,09

Шығу бригаданың фельдшері, анықтамалар үстелінің мейіргер-тіркеушісі, фельдшер (мейіргер) -
 медициналық жәшіктерді жинақтау жөніндегі, наркологиялық бақылау жөніндегі, нұсқаушы, стерилдеу
 шешесінің, медициналық жабдықтарға қызмет көрсету жөніндегі, шақыруларды қабылдау және беру
 жөніндегі, call-орталықтың

ВЗ-3 - дәрежесі

медициналық персонал мамандары және біліктілігі жоғары деңгейдегі екінші санатты басқа да негізгі
 персонал

	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697
ығы ша к өтілі, рмен ымдық ыларды уге ған ициентте	0-1	1-2	2-3	3-5	5-7	7-10	10-13	13- 16	16-20	20- 25	25- тен жоға ры	4,79
ициенті	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63
ру ициенті	1,06	1,06	1,06	1,07	1,07	1,07	1,07	1,07	1,07	1,07	1,07	1,07

Шығу бригаданың фельдшері, анықтамалар үстелінің мейіргер-тіркеушісі, фельдшер (мейіргер) -
 медициналық жәшіктерді жинақтау жөніндегі, наркологиялық бақылау жөніндегі, нұсқаушы, стерилдеу
 шешесінің, медициналық жабдықтарға қызмет көрсету жөніндегі, шақыруларды қабылдау және беру
 жөніндегі, call-орталықтың

ВЗ-4 - дәрежесі

медициналық персонал мамандары және біліктілігі жоғары деңгейдегі санаты жоқ басқа да негізгі
 персонал

	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697
ндығы ша с өтілі, рмен ымдық ыларды уге ған ициентте	0-1	1-2	2-3	3-5	5-7	7-10	10-13	13- 16	16-20	20- 25	25- тен жоға ры	4,19
	3,52	3,58	3,64	3,71	3,78	3,85	3,94	4,00	4,06	4,12		4,19

нті	1,63	1,63	1,63	1,63*	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63
нті	1,08	1,08	1,08	1,08	1,07	1,07	1,07	1,07	1,06	1,06	1,06

бригаданың фельдшері, анықтамалар үстелінің мейіргер-тіркеушісі, фельдшер (мейіргер) - ылық жәшіктерді жинақтау жөніндегі, наркологиялық бақылау жөніндегі, нұсқаушы, стерилдеу інін, медициналық жабдықтарға қызмет көрсету жөніндегі, шақыруларды қабылдау және беру жөніндегі, call-орталықтың

В4-1 – дәрежесі

Біліктілігі орта деңгейдегі жоғары санатты негізгі персонал мамандары

	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697
ғы	0-1	1-2	2-3	3-5	5-7	7-10	10-13	13- 16	16-20	20- 25	25-тен жоғары	17697
ілі, ен												
дық арды												
ментте	3,96	4,01	4,06	4,10	4,16	4,22	4,28	4,34	4,40	4,46	4,53	
менті	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	
менті	1,11	1,11	1,11	1,12	1,12	1,12	1,12	1,12	1,12	1,12	1,12	

ыгу бригаданың фельдшері, анықтамалар үстелінің мейіргер-тіркеушісі, фельдшер (мейіргер) - инналық жәшіктерді жинақтау жөніндегі, наркологиялық бақылау жөніндегі, нұсқаушы, стерилдеу шесінің, медициналық жабдықтарға қызмет көрсету жөніндегі, шақыруларды қабылдау және беру жөніндегі, call-орталықтың

В4-2 - дәрежесі

Біліктілігі орта деңгейдегі бірінші санатты негізгі персонал мамандары

	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697
дығы ша өтілі, рмен	0-1	1-2	2-3	3-5	5-7	7-10	10-13	13- 16	16-20	20- 25	25-тен жоғары	17697
ымдық ыларды уге ған ициентте	3,75	3,81	3,88	3,94	3,99	4,06	4,12	4,19	4,26	4,34	4,41	

иенті	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63
иенті	1,13	1,13	1,12	1,12	1,12	1,11	1,11	1,10	1,10	1,09	1,09

Шығу бригаданың фельдшері, анықтамалар үстелінің мейіргер-тіркеушісі, фельдшер (мейіргер) -
 медициналық жәшіктерді жинақтау жөніндегі, наркологиялық бақылау жөніндегі, нұсқаушы, стерилдеу
 жөніндегі, медициналық жабдықтарға қызмет көрсету жөніндегі, шақыруларды қабылдау және беру
 жөніндегі, call-орталықтың

В4-3 - дәрежесі

Біліктілігі орта деңгейдегі екінші санатты негізгі персонал мамандары

	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697
дығы												17697
па												25-
өтілі,	0-1	1-2	2-3	3-5	5-7	7-10	10-13	13- 16	16-20	20- 25		тен
рмен												жоға
ымдық												ры
ыларды												
уге	3,69	3,76	3,80	3,86	3,92	3,98	4,04	4,10	4,16	4,22	4,29	
ған												
ициентте												
ициенті	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63
ициенті	1,09	1,08	1,09	1,09	1,09	1,09	1,09	1,09	1,09	1,09	1,09	1,09

Шығу бригаданың фельдшері, анықтамалар үстелінің мейіргер-тіркеушісі, фельдшер (мейіргер) -
 медициналық жәшіктерді жинақтау жөніндегі, наркологиялық бақылау жөніндегі, нұсқаушы, стерилдеу
 жөніндегі, медициналық жабдықтарға қызмет көрсету жөніндегі, шақыруларды қабылдау және беру
 жөніндегі, call-орталықтың

В4-4 - дәрежесі

Біліктілігі орташа деңгейдегі санаты жоқ негізгі персонал мамандары

	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697
мандығы												17697
ынша												25-
мыс өтілі,	0-1	1-2	2-3	3-5	5-7	7-10	10-13	13- 16	16-20	20- 25		тен
лдармен												жоға
уазымдық												ры
лақыларды												
ептеуге	3,32	3,36	3,41	3,45	3,49	3,53	3,57	3,61	3,65	3,69	3,73	
налған												
оэффициентте												

пациенті	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63
пациенті	1,10	1,10	1,10	1,10	1,09	1,09	1,09	1,09	1,09	1,08	1,08

гигиенист-эпидемиолог дәрігердің көмекшісі, фельдшер (мейіргер): медициналық жабдыктарға қызмет көрсету жөніндегі, архив

В4-1-1 - дәрежесі

Біліктілігі орта деңгейдегі жоғары санатты негізгі персонал мамандары

	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697
шығы ла өтілі, мен	0-1	1-2	2-3	3-5	5-7	7-10	10-13	13- 16	16-20	20- 25	25- тен жоға ры	7
мдық аларды ге ан ициентте	3,96	4,01	4,06	4,10	4,16	4,22	4,28	4,34	4,40	4,46	4,53	
пациенті	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	
ру пациенті	1,49	1,50	1,50	1,52	1,52	1,53	1,53	1,54	1,55	1,55	1,62	

гигиенист-эпидемиолог дәрігердің көмекшісі, фельдшер (мейіргер): медициналық жабдыктарға қызмет көрсету жөніндегі, архив

В4-2-1 - дәрежесі

Біліктілігі орта деңгейдегі бірінші санатты негізгі персонал мамандары

	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697
ндығы нша с өтілі, дармен	0-1	1-2	2-3	3-5	5-7	7-10	10-13	13- 16	16-20	20- 25	25- тен жоға ры	7
ымдық ықларды еуге алған фициентте	3,75	3,81	3,88	3,94	3,99	4,06	4,12	4,19	4,26	4,34	4,41	
ету фициенті	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	
тыру фициенті	1,50	1,51	1,50	1,51	1,52	1,52	1,53	1,53	1,53	1,53	1,53	

гигиенист-эпидемиолог дәрігердің көмекшісі, фельдшер (мейіргер): медициналық жабдыктарға қызмет көрсету жөніндегі, архив

В4-3-1 - дәрежесі

Біліктілігі орта деңгейдегі екінші санатты негізгі персонал мамандары

	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697
жандығы												17697
нша												7
с өтілі,	0-1	1-2	2-3	3-5	5-7	7-10	10-13	13- 16	16-20	20- 25	25-	тең
армен											жоға	ры
зымдық												
кыларды												
еуге	3,69	3,76	3,80	3,86	3,92	3,98	4,04	4,10	4,16	4,22	4,29	
аған												
ффициентте												
ету												
ффициенті	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63
ыру												
ффициенті	1,45	1,46	1,47	1,47	1,48	1,48	1,49	1,49	1,49	1,50	1,50	1,50

Эпидемиолог дәрігердің көмекшісі, фельдшер (мейіргер): медициналық жабдықтарға қызмет көрсету жөніндегі, архив

В4-4-1 - дәрежесі

Біліктілігі орташа деңгейдегі санаты жоқ негізгі персонал мамандары

	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697
жандығы												17697
нша												7
с өтілі,	0-1	1-2	2-3	3-5	5-7	7-10	10-13	13- 16	16-20	20- 25	25-	тең
армен											жоға	ры
зымдық												
кыларды												
еуге	3,32	3,36	3,41	3,45	3,49	3,53	3,57	3,61	3,65	3,69	3,73	
аған												
ффициентте												
ету												
ффициенті	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63
ыру												
ффициенті	1,54	1,56	1,56	1,57	1,58	1,59	1,60	1,61	1,62	1,63	1,72	1,72

Фельдшер (мейіргер) - нұсқаушы

В4-1-1 - дәрежесі

Біліктілігі орта деңгейдегі жоғары санатты негізгі персонал мамандары

	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697
жандығы												17697
нша жұмыс	0-1	1-2	2-3	3-5	5-7	7-10	10-13	13- 16	16-20	20- 25	25-	тең
жылдармен											жоға	ры

											ры
ы	3,96	4,01	4,06	4,10	4,16	4,22	4,28	4,34	4,40	4,46	4,53
ттер											
ті	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63
ті	1,90	1,93	1,96	1,99	2,00	2,03	2,06	2,09	2,11	2,15	2,17

Фельдшер (мейіргер) - нұсқаушы

В4-2-2 - дәрежесі

Біліктілігі орта деңгейдегі бірінші санатты негізгі персонал мамандары

	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697
ы	0-1	1-2	2-3	3-5	5-7	7-10	10-13	13- 16	16-20	20- 25	25-тен жоғары	7
жұмыс армен												
лқ	3,75	3,81	3,88	3,94	3,99	4,06	4,12	4,19	4,26	4,34	4,41	
ды												
енттер												
енті	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63
енті	1,88	1,91	1,95	1,98	2,01	2,04	2,07	2,11	2,14	2,18	2,21	

Фельдшер (мейіргер) - нұсқаушы

В4-3-2 - дәрежесі

Біліктілігі орта деңгейдегі екінші санатты негізгі персонал мамандары

	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697
ы	0-1	1-2	2-3	3-5	5-7	7-10	10-13	13- 16	16-20	20- 25	25-тен жоғары	7
жұмыс												
лармен												
дық	3,69	3,76	3,80	3,86	3,92	3,98	4,04	4,10	4,16	4,22	4,29	
арды												
енттер												
енті	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63
енті	1,85	1,88	1,91	1,94	1,97	2,00	2,03	2,06	2,09	2,12	2,15	

Фельдшер (мейіргер) - нұсқаушы

В4-4-2 - дәрежесі

Дәрежесі В 4-4-2 біліктілігі орта деңгейдегі санаты жоқ негізгі персонал мамандары

	17697	17697	17697 *	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697
жасы жұмыс жылдармен	0-1	1-2	2-3	3-5	5-7	7-10	10-13	13- 16	16-20	20- 25	25- тен жоға ры	25- тен жоға ры
жұмыс жылдарды жүзеге апарған коэффициенттер	3,32	3,36	3,41	3,45	3,49	3,53	3,57	3,61	3,65	3,69	3,73	3,73
коэффициенті	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63
жұмыс жылдары коэффициенті	1,60	1,66	1,72	1,78	1,84	1,90	1,96	2,02	2,08	2,14	2,20	2,20

С – блогы (әкімшілік персонал)

Әкімшілік-шаруашылық қызметінің басшысы

С-1-0 - дәрежесі

	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697
жасы жұмыс жылдармен	0-1	1-2	2-3	3-5	5-7	7-10	10-13	13- 16	16-20	20- 25	25- тен жоға ры	25- тен жоға ры
жұмыс жылдарды жүзеге апарған коэффициенттер	4,24	4,34	4,44	4,54	4,64	4,75	4,86	4,98	5,09	5,18	5,31	5,31
коэффициенті	4,34	4,34	4,34	4,34	4,34	4,34	4,34	4,34	4,34	4,34	4,34	4,34
жұмыс жылдары коэффициенті	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00

Құқықтық қамтамасыз ету және мемлекеттік сатып алу, қауіпсіздік, еңбекті қорғау және азаматтық қорғаныс, ақпараттық технологияларды дамыту және цифрландыру, құжаттамалық қамтамасыз ету, қорғалау және қауіпсіздік, адам ресурстарды басқару, көліктік қамтамасыз ету, әкімшілік-шаруашылық қамтамасыз ету бөлімінің басшысы, аудитор

С-1 - дәрежесі

МҚК және МКК шаруашылық бөлімшелерінің меңгерушілері және оларға теңестірілген өзге де жекелеген лауазымдар

	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697
жасы жұмыс жылдармен	0-1	1-2	2-3	3-5	5-7	7-10	10-13	13- 16	16-20	20- 25	25- тен жоға ры

дық арды	4,24	4,34	4,44	4,54	4,64	4,75	4,86	4,98	5,09	5,18	5,31
менттер											
менті	2,68	2,68	2,68	2,68	2,68	2,68	2,68	2,68	2,68	2,68	2,68
менті	1,03	1,04	1,04	1,04	1,04	1,09	1,09	1,09	1,09	1,10	1,10

а кеңесшісі, мемлекеттік сатып алу жөніндегі аға менеджер, есеп айырысу үстелінің аға бухгалтері, материалдық үстелдің аға бухгалтері, аға экономист, кадр жөніндегі аға маман.
 3-дәрежесі ММ және МКК шаруашылық бөлімшелерінің меңгерушілері және оларға теңестірілген өзге де жекелеген лауазымдар

	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697
ығы а жұмыс алдармен	0-1	1-2	2-3	3-5	5-7	7-10	10-13	13- 16	16-20	20- 25	25- тен жоға ры	25- тен жоға ры
ндық ларды е и иценттер	4,24	4,34	4,44	4,54	4,64	4,75	4,86	4,98	5,09	5,18	5,31	5,31
иценті	2,43	2,43	2,43	2,43	2,43	2,43	2,43	2,43	2,43	2,43	2,43	2,43
у иценті	1,05	1,05	1,05	1,05	1,05	1,10	1,10	1,10	1,10	1,10	1,10	1,10

тарлық көліктің шығуын қамтамасыз ету жөніндегі бас механик, есеп айырысу үстелінің бухгалтері, материалдық үстелдің бухгалтері, заң кеңесші, мемлекеттік сатып алу жөніндегі менеджер, қаржы жұмысы жөніндегі экономист, экономист, біліктілікті арттыру жөніндегі әдіскер, офис-менеджер, ақылы қызметтер жөніндегі менеджер, маман: жол жүрісі қауіпсіздігі жөніндегі, қоршаған ортаны қорғау жөніндегі (эколог), байланыс, кадр жөніндегі, қоғаммен байланыс жөніндегі, азаматтық қорғаныс және төтенше жағдайлар жөніндегі, әскери есепке алу жөніндегі, мемлекеттік тілді дамыту жөніндегі)

С-2 –дәрежесі Әкімшілік функцияларды орындайтын біліктілігі жоғары деңгейдегі мамандар

	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697
дығы на жұмыс ылдармен	0-1	1-2	2-3	3-5	5-7	7-10	10-13	13- 16	16-20	20- 25	25- тен жоға ры	25- тен жоға ры
мдық ыларды ге ан иценттер	4,10	4,14	4,19	4,23	4,27	4,43	4,46	4,51	4,61	4,71	4,83	4,83
иценті	2,41	2,41	2,41	2,41	2,41	2,41	2,41	2,41	2,41	2,41	2,41	2,41
ру иценті	1,00	1,00	1,02	1,03	1,04	1,07	1,09	1,10	1,10	1,10	1,10	1,10

араж аға диспетчері (жол парактарын қабылдау және беру жөніндегі), қойма меңгерушісі

3 -дәрежесі 1) Әкімшілік функцияларды орындайтын біліктілігі орта деңгейдегі мамандар;
 4М және МКК шаруашылық қызметімен айналысатын құрылымдық бөлімшенің басшысы

	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697
ғы жұмыс дармен ық арды	0-1	1-2	2-3	3-5	5-7	7-10	10-13	13- 16	16-20	20- 25	25- тен жоға ры	3,68
менттер	3,31	3,35	3,39	3,43	3,46	3,50	3,54	3,57	3,61	3,65		
менті	2,59	2,59	2,59	2,59	2,59	2,59	2,59	2,59	2,59	2,59	2,59	2,59
менті	1,10	1,10	1,11	1,12	1,13	1,13	1,14	1,15	1,17	1,17	1,18	

иус, гараж диспетчері (жол парактарын қабылдау және беру жөніндегі), құжат айналымы жөніндегі
 маман

С-3-1 - дәрежесі

1) Әкімшілік функцияларды орындайтын біліктілігі орта деңгейдегі мамандар;
 2) ММ және МКК шаруашылық қызметімен айналысатын құрылымдық бөлімшенің басшысы

	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697
ығы а жұмыс ылдармен	0-1	1-2	2-3	3-5	5-7	7-10	10-13	13- 16	16-20	20- 25	25- тен жоға ры	3,68
мдық ларды ге н иценттер	3,31	3,35	3,39	3,43	3,46	3,50	3,54	3,57	3,61	3,65		
иценті	2,59	2,59	2,59	2,59	2,59	2,59	2,59	2,59	2,59	2,59	2,59	2,59
ру иценті	1,00	1,00	1,00	1,00	1,07	1,07	1,07	1,08	1,09	1,09	1,10	

Қауіпсіз жүргізу жөніндегі нұсқаушы

С-3 – дәрежесі 1) Әкімшілік функцияларды орындайтын біліктілігі орта деңгейдегі мамандар;
 2) ММ және МКК шаруашылық қызметімен айналысатын құрылымдық бөлімшенің басшысы

	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697
ыдығы ша жұмыс жылдармен	0-1	1-2	2-3	3-5	5-7	7-10	10-13	13- 16	16-20	20- 25	25- тен жоға	

											ры
ік ды	3,31	3,35	3,39	3,43	3,46	3,50	3,54	3,57	3,61	3,65	3,68
нттер											
нті	1,50	1,50	1,50	1,50	1,50	1,50	1,50	1,50	1,50	1,50	1,50
нті	1,73	1,79	1,85	1,91	1,97	2,03	2,09	2,15	2,21	2,27	2,33

D-блогы (көмекші персонал)

лық көліктің шығуын қамтамасыз ету жөніндегі механик, электрик, техник-монтаждаушы, ішкі
сантехникалық жүйелердің монтаждаушысы, ағаш ұстасы

D –дәрежесі

Техникалық орындаушылар

	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	1769 7
ғы жұмыс дармен ық арды	0-1	1-2	2-3	3-5	5-7	7-10	10-13	13- 16	16-20	20- 25	25- тен жоға ры
менттер	2,94	2,98	3,01	3,04	3,08	3,12	3,16	3,19	3,22	3,25	3,29
менті	2,14	2,15	2,16	2,18	2,35	2,36	2,37	2,37	2,48	2,60	2,70
менті	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00

Аула сыпырушы, қосалқы жұмысшы (жуушы)

D – I-дәрежесі

D - Техникалық орындаушылар

	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	1769 7
ығы а жұмыс лдармен ндық ларды е и	0-1	1-2	2-3	3-5	5-7	7-10	10-13	13- 16	16-20	20- 25	25- тен жоға ры
иенттер	2,94	2,98	3,01	3,04	3,08	3,12	3,16	3,19	3,22	3,25	3,29
иенті	1,89	1,89	1,89	1,89	1,89	1,89	1,89	1,89	1,89	1,89	1,89
иенті	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00

Р-блогы - жұмысшылар
Жеңіл көлік жүргізушісі
Р6

	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	1769 7
жасы жұмыс жылдармен	0-1	1-2	2-3	3-5	5-7	7-10	10-13	13- 16	16-20	20- 25		25- тен жоға ры
жасы жұмыс жылдармен	2,96	2,96	2,96	2,96	2,96	2,96	2,96	2,96	2,96	2,96	2,96	2,96
жасы жұмыс жылдармен	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
жасы жұмыс жылдармен	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13

Шығу бригада жүргізушісі
Р6 - 1 класс

	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	1769 7
жасы жұмыс жылдармен	0-1	1-2	2-3	3-5	5-7	7-10	10-13	13- 16	16-20	20- 25		25- тен жоға ры
жасы жұмыс жылдармен	2,96	2,96	2,96	2,96	2,96	2,96	2,96	2,96	2,96	2,96	2,96	2,96
жасы жұмыс жылдармен	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
жасы жұмыс жылдармен	1,31	1,31	1,31	1,31	1,31	1,31	1,31	1,31	1,31	1,31	1,31	1,31

Шығу бригада жүргізушісі
Р6 - 2 класс

	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	1769 7
жасы жұмыс жылдармен	0-1	1-2	2-3	3-5	5-7	7-10	10-13	13- 16	16-20	20- 25		25- тен жоға ры
жасы жұмыс жылдармен	2,96	2,96	2,96	2,96	2,96	2,96	2,96	2,96	2,96	2,96	2,96	2,96

Эффекттер											
Эффект											
Эффект	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Эффект	1,29	1,29	1,29	1,29	1,29	1,29	1,29	1,29	1,29	1,29	1,29

Шығу бригада жүргізушісі
Р6 - 3 класс

	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697
Эффект	0-1	1-2	2-3	3-5	5-7	7-10	10-13	13- 16	16-20	20- 25	25-тен жоғары	17697
Эффект	2,96	2,96	2,96	2,96	2,96	2,96	2,96	2,96	2,96	2,96	2,96	2,96
Эффект	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Эффект	1,15	1,15	1,15	1,15	1,15	1,15	1,15	1,15	1,15	1,15	1,15	1,15

Техникалық қамтамасыз ету көлігінің жүргізушісі
Р6 - 1 класс

	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697
Эффект	0-1	1-2	2-3	3-5	5-7	7-10	10-13	13- 16	16-20	20- 25	25-тен жоғары	17697
Эффект	2,96	2,96	2,96	2,96	2,96	2,96	2,96	2,96	2,96	2,96	2,96	2,96
Эффект	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Эффект	1,26	1,26	1,26	1,26	1,26	1,26	1,26	1,26	1,26	1,26	1,26	1,26

Техникалық қамтамасыз ету көлігінің жүргізушісі
Р6 - 2 класс

	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697
Эффект	0-1	1-2	2-3	3-5	5-7	7-10	10-13	13- 16	16-20	20- 25	25-тен жоғары	17697

жылдармен											жоғары
қызымдық қыларды теуге лған ффициенттер	2,96	2,96	2,96	2,96	2,96	2,96	2,96	2,96	2,96	2,96	2,96
ету ффициенті	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
тыру ффициенті	1,23	1,23	1,23	1,23	1,23	1,23	1,23	1,23	1,23	1,23	1,23

Техникалық қамтамасыз ету көлігінің жүргізушісі
Р6 - 3 класс

КК	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697
сандығы ынша жұмыс жылдармен	0-1	1-2	2-3	3-5	5-7	7-10	10-13	13- 16	16-20	20- 25	25- тен жоға ры
қызымдық қыларды теуге лған ффициенттер	2,96	2,96	2,96	2,96	2,96	2,96	2,96	2,96	2,96	2,96	2,96
ету ффициенті	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
тыру ффициенті	1,09	1,09	1,09	1,09	1,09	1,09	1,09	1,09	1,09	1,09	1,09

Санитар, киім ілуші, кір жуу жөніндегі машинист
Р4

КК	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697	17697
жасындағы жұмыс жылдармен	0-1	1-2	2-3	3-5	5-7	7-10	10-13	13- 16	16-20	20- 25	25- тен жоға ры
қазымдық жұмысқылдарды теуге жұмысқан коэффициенттер	2,89	2,89	2,89	2,89	2,89	2,89	2,89	2,89	2,89	2,89	2,89
жұмыс коэффициенті	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
жұмыс коэффициенті	1,17	1,17	1,17	1,17	1,17	1,17	1,17	1,17	1,17	1,17	1,17

Нұр-Сұлтан қаласы әкімдігінің
ШЖҚ “Қалалық жедел
медициналық жәрдем станциясы”
МКК мен оның қызметкерлері
арасындағы Ұжымдық шартқа
7-қосымша

Қызметкерлер санаттары бөлінісінде қосымша ақылар мен үстемеақылар тізбесі

Қызметкерлер санаты	Қосымша ақы/үстемеақы мөлшері	Ескерту
Психозмоционалдық және физикалық жүктемелері үшін қосымша ақы		
Дәрігерлік персонал		Нақты жұмыс істеген уақыт үшін
Шығу бригада дәрігері	БЛЖ-дан 150%	
Орта медициналық персонал		
Шығу бригада фельдшері	БЛЖ-дан 120%	
Шақыруларды қабылдау және беру жөніндегі фельдшер	БЛЖ-дан 120%	
Наркологиялық бақылау жөніндегі фельдшер	БЛЖ-дан 120%	
Медициналық жәшіктерді жинақтау жөніндегі фельдшер (МЖЖ)	БЛЖ-дан 120%	
Стерилдеу бөлімшесінің фельдшері	БЛЖ-дан 120%	
Call-орталық фельдшері	БЛЖ-дан 120%	
Медициналық жабдықтарға қызмет көрсету жөніндегі фельдшер	БЛЖ-дан 120%	
Шақыртуларды қабылдау және беру жөніндегі мейіргер	БЛЖ-дан 100%	
Медициналық жәшіктерді жинақтау жөніндегі мейіргер (МЖЖ)	БЛЖ-дан 100%	
Анықтама үстелінің медициналық тіркеушісі	БЛЖ-дан 100%	
Өзге персонал		
Шығу бригаданың жүргізушісі	БЛЖ-дан 100%	
Ауыр (аса ауыр) дене жұмыстарымен және еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және қауіпті (аса қауіпті) жұмыстармен айналысатын қызметкерлерге қосымша ақы		
Дәрігерлік персонал		Нақты жұмыс істеген уақыт үшін
Аға дәрігер	БЛЖ-дан 30 %	
Аға жедел дәрігер	БЛЖ-дан 30 %	
Шығу бригада дәрігері	БЛЖ-дан 30 %	
Орта медициналық персонал		
Шақыртуларды қабылдау және беру жөніндегі мейіргер	БЛЖ-дан 30 %	
Шығу бригада фельдшері	БЛЖ-дан 30 %	
Шақыртуларды қабылдау және беру жөніндегі фельдшер	БЛЖ-дан 30 %	
Наркологиялық бақылау жөніндегі фельдшер (мейіргер)	БЛЖ-дан 23%	

Медициналық жәшіктерді жинақтау жөніндегі фельдшер (мейіргер) (МЖЖ)	БЛЖ-дан 23%		
Стерилдеу бөлімшесінің фельдшері (мейіргері)	БЛЖ-дан 23%		
Анықтама үстелінің медициналық тіркеушісі	БЛЖ-дан 23%		
Call-орталық фельдшері	БЛЖ-дан 23%		
Медициналық жабдықтарға қызмет көрсету жөніндегі фельдшер	БЛЖ-дан 23%		
Өзге персонал			
Шығу бригада жүргізушісі	БЛЖ-дан 30%		
Техникалық қамтамасыз ету көлігінің жүргізушісі	БЛЖ-дан 30%		
Женіл көлік жүргізушісі	БЛЖ-дан 30%		
Кіші персонал			
Санитар	БЛЖ-дан 23%		
Киім ілуші	БЛЖ-дан 23%		
Кір жуу жөніндегі машинист	БЛЖ-дан 23%		
Сыныптық біліктілігі үшін үстемеақы			
Өзге персонал	1 класс	2 класс	
Шығу бригада жүргізушісі	БЛЖ-дан 35%	БЛЖ-дан 20%	Нақты жұмыс істеген уақыт үшін
Техникалық қамтамасыз ету көлігінің жүргізушісі	БЛЖ-дан 35%	БЛЖ-дан 20%	
Водитель легкового транспорта	БЛЖ-дан 35%	БЛЖ-дан 20%	
Дәріхана жүргізгені үшін қосымша ақы			
Орта медициналық персонал			
Медициналық жәшіктерді жинақтау жөніндегі фельдшер (мейіргер) (МЖЖ)	ЛЖ-дан 25 %	Нақты жұмыс істеген уақыт үшін	
Шығу бригаданың бірінші фельдшері үшін қосымша ақы			
Орта медициналық персонал			
Шығу бригада фельдшері	ЛЖ-дан 10 %	Нақты жұмыс істеген уақыт үшін	
Шығу бригада жүргізушілерінің ағалығы үшін қосымша ақы			
Өзге персонал			
Шығу бригада жүргізушісі	БЛЖ-дан 150 %	Нақты жұмыс істеген уақыт үшін	
Көлік құралдарының санитариялық жай-күйі үшін, зембіл жұмыстары үшін қосымша ақы			
Өзге персонал	БЛЖ-дан 50%	Нақты жұмыс істеген уақыт үшін	
Шығу бригада жүргізушісі	БЛЖ-дан 50%		
Техникалық қамтамасыз ету көлігінің жүргізушісі	БЛЖ-дан 50%		
Бөлімшені (кабинетті) меңгергені үшін қосымша ақы			
Қосалқы станция меңгерушісі	БЛЖ-дан 50%	Нақты жұмыс істеген уақыт үшін	
Ақпараттық-жедел диспетчерлік бөлімінің (АЖДБ) меңгерушісі	БЛЖ-дан 50%		

Бас фельдшер	БЛЖ-дан 50%	үшін
Симуляциялық оқыту орталығының басшысы	БЛЖ-дан 50%	
Пациентті қолдау және ішкі сараптама қызметінің басшысы	БЛЖ-дан 50%	
Стратегиялық даму және ұйымдастыру-әдістемелік жұмыс қызметінің басшысы	БЛЖ-дан 50%	
Call-орталық басшысы	БЛЖ-дан 50%	
Ынталандырушы қосымша ақы		
Орта медициналық персонал	БЛЖ-дан 150%	Нақты жұмыс істеген уақыт үшін
Наркологиялық бақылау жөніндегі фельдшер (мейіргер)	БЛЖ-дан 150%	
Өзге персонал	БЛЖ-дан 150%	
Санитарлық көліктің шығуын қамтамасыз ету жөніндегі бас механик	БЛЖ-дан 150%	
Санитарлық көліктің шығуын қамтамасыз ету жөніндегі механик	БЛЖ-дан 150%	
Техникалық қамтамасыз ету көлігінің жүргізушісі	БЛЖ-дан 150%	
Қойма меңгерушісі	БЛЖ-дан 150%	
Кір жуу жөніндегі машинист	БЛЖ-дан 150%	
Материалдық үстел бухгалтері	БЛЖ-дан 150%	
"Аға" мәртебесіне қосымша ақы		
Аға дәрігер	БЛЖ-дан 25 %	Нақты жұмыс істеген уақыт үшін
Аға жедел дәрігер	БЛЖ-дан 25 %	
Аға сарапшы дәрігер	БЛЖ-дан 25 %	
Аға статистик дәрігер	БЛЖ-дан 25 %	
Аға фельдшер	БЛЖ-дан 25 %	
Аға заң кеңесшісі	БЛЖ-дан 25 %	
Мемлекеттік сатып алу жөніндегі аға менеджер	БЛЖ-дан 25 %	
Есеп айырысу үстелінің аға бухгалтері	БЛЖ-дан 25 %	
Материалдық үстелдің аға бухгалтері	БЛЖ-дан 25 %	
Аға экономист	БЛЖ-дан 25 %	
Кадр жөніндегі аға маман	БЛЖ-дан 25 %	
Аға гараж диспетчері (жол парактарын қабылдау және беру жөніндегі)	БЛЖ-дан 25 %	
Лауазымдарды қоса атқарғаны үшін қосымша ақы (қызмет көрсету аймағын кеңейту)		
Дәрігерлік персонал		
Дәрігер (фельдшер) үлгілік штаттық нормативтерде белгіленген тәртіппен бөлімше (кабинет) меңгерушісінің функцияларын орындағаны үшін	БЛЖ-дан 50%	Нақты жұмыс істеген уақыт үшін
Ерекше еңбек жағдайлары үшін үстемеақы		
Дәрігерлік персонал		Нақты жұмыс істеген уақыт үшін
Аға дәрігер	ЛЖ-дан 10 %	
Аға жедел дәрігер	ЛЖ-дан 10 %	
Шығу бригада дәрігері	ЛЖ-дан 10 %	
Эпидемиолог дәрігер	ЛЖ-дан 10 %	
Фармацевт (провизор)	ЛЖ-дан 10 %	
Клиникалық фармаколог	ЛЖ-дан 10 %	

СӨС дәрігері	ЛЖ-дан 10 %
Аға статистик дәрігер	ЛЖ-дан 10 %
Статистик дәрігер	ЛЖ-дан 10 %
Аға сарапшы дәрігер	ЛЖ-дан 10 %
Сарапшы дәрігер	ЛЖ-дан 10 %
Орта медициналық персонал	
Шақыруларды қабылдау және беру жөніндегі фельдшер (мейіргер)	ЛЖ-дан 10 %
Шығу бригада фельдшері	ЛЖ-дан 10 %
Медициналық жәшіктерді жинақтау жөніндегі фельдшер (мейіргер) (МЖЖ)	ЛЖ-дан 10 %
Наркологиялық бақылау жөніндегі фельдшер (мейіргер)	ЛЖ-дан 10 %
Анықтама үстелінің мейіргер - тіркеушісі	ЛЖ-дан 10 %
Архив фельдшері (мейіргер)	ЛЖ-дан 10 %
Медициналық жабдыктарға қызмет көрсету жөніндегі фельдшер (мейіргер)	ЛЖ-дан 10 %
Стерилдеу бөлімшесінің фельдшері (Мейіргер)	ЛЖ-дан 10 %
Гигиенист-эпидемиолог дәрігердің көмекшісі	ЛЖ-дан 10 %
Call-орталықтың фельдшері (мейіргер)	ЛЖ-дан 10 %
Фельдшер (мейіргер) - нұсқаушы	ЛЖ-дан 10 %
Басқарушы персонал	
Қосалқы станция меңгерушісі	ЛЖ-дан 10 %
АЖДБ меңгерушісі	ЛЖ-дан 10 %
Бас фельдшер	ЛЖ-дан 10 %
Аға фельдшер	ЛЖ-дан 10 %
Әкімшілік персонал	
Аудитор	ЛЖ-дан 10 %
Бөлім басшысы	ЛЖ-дан 10 %
Қызмет басшысы	ЛЖ-дан 10 %
Аға заң кеңесші	ЛЖ-дан 10 %
Заң кеңесшісі	ЛЖ-дан 10 %
Мемлекеттік сатып алу жөніндегі аға менеджер	ЛЖ-дан 10 %
Мемлекеттік сатып алу жөніндегі менеджер	ЛЖ-дан 10 %
Азаматтық қорғаныс және төтенше жағдайлар жөніндегі маман	ЛЖ-дан 10 %
Жол қозғалысы қауіпсіздігі жөніндегі маман	ЛЖ-дан 10 %
Қоршаған ортаны қорғау жөніндегі маман (эколог)	ЛЖ-дан 10 %
Қоғаммен байланыс жөніндегі маман	ЛЖ-дан 10 %
Біліктілікті арттыру жөніндегі әдіскер	ЛЖ-дан 10 %
Қауіпсіз жүргізу жөніндегі нұсқаушы	ЛЖ-дан 10 %
IT маманы	ЛЖ-дан 10 %
Байланыс маманы	ЛЖ-дан 10 %
Есеп айырысу үстелінің аға бухгалтері	ЛЖ-дан 10 %
Есеп айырысу үстелінің бухгалтері	ЛЖ-дан 10 %
Материалдық үстелдің аға бухгалтері	ЛЖ-дан 10 %
Материалдық үстел бухгалтері	ЛЖ-дан 10 %
Аға экономист	ЛЖ-дан 10 %

Экономист	ЛЖ-дан 10 %
Қаржы жұмысы жөніндегі экономист	ЛЖ-дан 10 %
Мемлекеттік тілді дамыту жөніндегі маман	ЛЖ-дан 10 %
Құжат айналымы жөніндегі маман	ЛЖ-дан 10 %
Офис-менеджер	ЛЖ-дан 10 %
Архивариус	ЛЖ-дан 10 %
Кадр жөніндегі аға маман	ЛЖ-дан 10 %
Кадр жөніндегі маман	ЛЖ-дан 10 %
Әскери есепке алу жөніндегі маман	ЛЖ-дан 10 %
Аға гараж диспетчері (жол парактарын қабылдау және беру жөніндегі)	ЛЖ-дан 10 %
Гараж диспетчері (жол парактарын қабылдау және жіберу жөніндегі)	ЛЖ-дан 10 %
Санитарлық көліктің шығуын қамтамасыз ету жөніндегі бас механик	ЛЖ-дан 10 %
Жеңіл көлік жүргізушісі	ЛЖ-дан 10 %
Өзге персонал	
Техник-монтаждаушы	ЛЖ-дан 10 %
Санитарлық көліктің шығуын қамтамасыз ету жөніндегі механик	ЛЖ-дан 10 %
Шығу бригада жүргізушісі	ЛЖ-дан 10 %
Техникалық қамтамасыз ету көлігінің жүргізушісі	ЛЖ-дан 10 %
Қосалқы жұмысшы (жуушы)	ЛЖ-дан 10 %
Қойма меңгерушісі	ЛЖ-дан 10 %
Электрик	ЛЖ-дан 10 %
Ішкі сантехникалық жүйелерді монтаждаушы	ЛЖ-дан 10 %
Ағаш ұстасы	ЛЖ-дан 10 %
Аула сыпырушы	ЛЖ-дан 10 %
Кіші персонал	
Киім ілуші	ЛЖ-дан 10 %
Кір жуу жөніндегі машинист	ЛЖ-дан 10 %
Санитар	ЛЖ-дан 10 %

Нұр-Сұлтан қаласы әкімдігінің
ШЖҚ «Қалалық жедел медициналық
жәрдем станциясы» МКК мен
оның қызметкерлері арасындағы
Ұжымдық шартқа
8-қосымша

«Ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесін, жұмыс істеу жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығына, жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалысына және еңбекке ақы төлеудің жоғарылатылған мөлшеріне құқық беретін өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізімін, сондай-ақ оларды беру қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1053 бұйрығына сәйкес жыл сайынғы ақылы қосымша еңбек демалысы мен қысқартылған жұмыс уақытының ұзақтығы келесі қызметкерлерге рұқсат етіледі:

р/с	Лауазымы	Қосымша еңбек демалысының ұзақтығы	Қысқартылған жұмыс уақытының ұзақтығы
1.	Жедел медициналық жәрдем жүргізушісі (91-т., 43 - бөлімі)	6	
2.	Дәрігер, аға дәрігер (92-т., 43-бөлімі)	12	
3.	Шақыртуларды қабылдау және оларды шығу бригадаға беру жөніндегі фельдшер немесе мейіргер (диспетчер) (93-т., 43-бөлімі)	12	36
4.	Жедел медициналық көмек көрсету жөніндегі шығу бригадалардың орта және кіші медициналық персоналы (95-т., 43-бөлімі)	12	
5.	Фармацевтикалық қызметті жүзеге асыратын провизор, фармацевт, дәрілік заттарды өткізуді, дәріханалық ыдыстар мен медициналық бұйымдарды жууды жүзеге асыратын фармацевтикалық қызмет объектісінің қызметкерлері (ОСБ мейіргері) (123-т., 43-бөлімі)	12	36
6.	медициналық жәшіктерді жинақтау жөніндегі фельдшер/мейіргер) (163-т., 43-бөлімі)	12	

7.	Аккумуляторларды жөндеумен және зарядтаумен айналысатын аккумуляторшы: - қышқыл; - сілтілі. (1-т., 46-бөлімі) *	12 6	
8.	Автомобильдерді жөндеумен айналысатын Слесарь: (жұмыс кезінде этил бензинімен жұмыс істейтін қозғалтқыштарды, моторларды, отын аппаратурасын және карбюраторларды жөндеу: - үй-жайда; - сыртқы жұмыстарда; - этил бензинімен жұмыс істеген қозғалтқыштарды жуу және тазалау; (203-т., 46-бөлімі)	12 6 6	
11.	Санитариялық тораптарды жинаумен айналысатын қызметтік үй-жайларды жинаушы (228-т., 46-бөлімі)	6	
12.	Арнайы киімді жуу жөніндегі машинист (46-бөлімі, 179-т., 4-тт.)	12	
13.	Дәрігер эпидемиолог, гигиенист-эпидемиологтың көмекшісі (93-т., 43-бөлімі)	12	

Ескертпе:

Еңбек жағдайлары зиянды өндірістер мен цехтарда тұрақты жұмыс істейтін қызметкерлерге, егер жыл сайынғы еңбек демалысы (толық немесе ішкінара) аванспен берілсе, қосымша демалыс толық немесе қызметкердің қалауы бойынша бөліп-бөліп берілуі мүмкін.

Негізгі және қосымша демалыстардың ұзақтығын есептеу күнтізбелік күндердегі негізгі және қосымша демалыстардың күндерін қосу арқылы жүргізіледі.

Тізімде көрсетілген жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы қызметкерлерге осы өндірістің, цехтың, кәсіптің немесе лауазымның жұмысы үшін белгіленген жұмыс күнінің жартысынан астамы зиянды еңбек жағдайларында жұмыс істеген күндері ғана белгіленеді.

Нұр-Сұлтан қаласы әкімдігінің
ШЖҚ «Қалалық жедел медициналық
жәрдем станциясы» МКК мен
оның қызметкерлері арасындағы
Ұжымдық шартқа
9-қосымша

**Экологиялық апат және радиациялық қатер аймақтарында тұрғаны үшін жалақысы
сақталмайтын демалыстар**

№ р/с	Аймақтар	Демалыс (күнгізбелік күндер)
1	2	3
1. Экологиялық апат аймақтары		
1.	Экологиялық апат аймақтары	7
2.	Экологиялық дағдарыс аймақтары	5
3.	Экологиялық дағдарыс жағдайына дейінгі аймақтар	
2. Радиациялық қауіп-қатер аймақтары		
4.	Төтенше радиациялық қауіп-қатер аймақтары	7
5.	Ең жоғары радиациялық қауіп-қатер аймақтары	6
6.	Радиациялық қауіп жоғары аймақтар	5
7.	Ең аз радиациялық қауіп-қатер аймақтары	4
8.	Женілдікпен әлеуметтік-экономикалық мәртебесі бар аумақ	2

Ескертпе: бұл Оттек экологиялық апат және радиациялық қатер аймақтарында тұрған қызметкерлерге растайтын құжаттың негізінде беріледі.

I. Экологиялық апат аймақтары:

1. Қызылорда облысының Арал және Қазалы аудандары, Ақтөбе облысының Шалқар ауданы аумақтарының экологиялық апат аймақтары.

2. Экологиялық дағдарыс аймақтары - Қызылорда облысы аудандарының аумақтары (жоғарыда көрсетілгендерден басқа), Қызылорда қаласы және Ленинск қаласы, оның әкімшілік-аумақтық бағынысына кіретін елді мекендерді қоса алғанда.

3. Экологиялық дағдарыс жағдайы аймағы-Байғанин аумағы. Ырғыз. Мұғалжар (бұрынғы Мұғалжар ауданының елді мекендерінің шекаралары шегінде). Ақтөбе облысының Темір аудандары; Арыс (оның ішінде Арыс қаласы), Отырар аудандары. Оңтүстік Қазақстан облысының Созақ, Шардара аудандары және Түркістан қаласы, сондай-ақ Қарағанды облысының Ұлытау ауданы (Жезқазған облысының бұрынғы Жезді ауданының елді мекендерінің шекаралары шегінде).

II. Радиациялық қатер аймақтары

1. Төтенше радиациялық қауіпті аймақ-Абай ауданының Саржал ауылдық кеңесінің, Бесқарағай ауданының Долон және Бөденелі ауылдық кеңестерінің, Семей облысының Жанасемей ауданының Сарапан және Иса елді мекендерінің аумақтары.

2. Ең жоғары радиациялық қауіпті аймақтар-Абай елді мекендері, Абралинский, Семей облысының Бесқарағай және Жанасемей аудандары, Павлодар облысының Май ауданының Ақжар және Малдар ауылдық кеңестері.

3. Жоғары радиациялық қауіпті аймақтар-Шұбартау, Новошұльба, Бородулиха, Шар елді мекендері, Жарма, Аягөз аудандары, Семей облысының Семей және Курчатова қалалары, Қарағанды облысының Егіндібұлақ ауданы, Павлодар облысының Май ауданы, Таврия.

Глубоковский. Шемонаиха. Шығыс Қазақстан облысының Ұлан аудандары, Өскемен және Лениногор қалалары.

4. Ең төменгі радиациялық қауіпті аймақ - Мақаншы елді мекендері. Семей облысының Ұржар, Таскескен, Көкпекті, Ақсуат аудандары, Қарағанды облысының Қарқаралы ауданы, Павлодар облысының Лебяжі ауданы, Зырян ауданы. Самар, Серебрянский. Шығыс Қазақстан облысының Зайсан және Тарбағатай аудандары.

5. Жеңілдікті әлеуметтік-экономикалық мәртебесі бар аумақ - Павлодар облысының Баянауыл ауданы.

Нұр-Сұлтан қаласы әкімдігінің
ШЖҚ «Қалалық жедел медициналық
жәрдем станциясы» МКК мен
оның қызметкерлері арасындағы
Ұжымдық шартқа
10-қосымша

«Алуан түрлі экономикалық қызмет ұйымдарының қызметкерлеріне арнайы киім және басқа да жеке қорғаныш құралдарын беру нормаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 8 желтоқсандағы № 943 бұйрығына сәйкес арнайы киім, жеке қорғаныш құралдарын, арнайы аяқ киім беру туралы нормативтер

№ р/с	Мамандықтар, лауазымы	Арнайы киім, ЖҚК, арнайы аяқ киім	Кию мерзімі (ай)
1	Дәрігерлер Орта медициналық персонал Кіші медициналық персонал	Қысқы форма (Жылы күрте, жылы шалбар (комбинезон), жилет) Маусымдық форма (Күрте, шалбар, жилет) Жаздық форма (Жейде, шалбар)	1 жиынт. 2 жылға 1 жиынт. 1 жылға 2 бұйым 2 жылға
2	Арнайы автокөліктің жүргізушісі	Қысқы форма (Жылы күрте, жылы шалбар (комбинезон), жилет) Маусымдық форма (Күрте, шалбар, жилет) Қысқы форма (Жейде, шалбар)	1 жиынт. 2 жылға 1 жиынт. 1 жылға 1 бұйым 1 жылға
3	Автоклавер	Мақта/қағаз Халат Клеенка алжапқышы Қолғап Қорғайтын көзілдірік	4 бұйым 1 жылға 2 бұйым 1 жылға 24 жұп 1 жылға 1 жұп тозғанға дейін
4	Дезинфектор	Мақта/ қағаз Халат Клеенка Алжапқышы	4 бұйым 1 жылға 4 бұйым 1 жылға
5	Арнайы киімді жуу жөніндегі машинист	Мақта/ қағаз Халат Клеенка алжапқышы Резенке қолғап	3 бұйым жылына 2 бұйым тозғанға дейін 1 жұп ауысымына
6	Слесарь сантехник	м/к костюмі Үлбір қолғаптар Резенке етік Ұзын манжеттері бар резенке қолғаптар аралас қолғаптар Сигнал кеудешесі	1 жиынт. 2 жылға 2 жұп 1 жылға 1 жұп 2 жылға 2 жұп 6 айына 24 жұп 1 жылға 1 бұйым 1 жылға
7	Ғимараттарға қызмет көрсету және жөндеу жөніндегі жұмысшы	м/к костюмі Үлбір қолғаптар Резенке етік Аралас қолғап	1 жиынт. 2 жылға 2 жұп 1 жылға 1 жұп 2 жылға 2 жұп 1 жылға
8	Қызметтік үй-жайларды тазалаушы	Мақта/ қағаз Халат Резенке қолғап	2 бұйым жылына 1 жұп тозғанға дейін

9	Жөндеу-слесарі	м/к костюмі Үлбір қолғаптар Резеңке етік Аралас қолғап	1 жиынт. 2 жылға 2 жұп 1 жылға 1 жұп 2 жылға 2 жұп 1 жылға
10	Аумақты жинаушы	Капошоны бар су өткізбейтін жел өткізбейтін плащ Протекторы бар резеңке етік м/к костюмі Жылы қолғап Халат м/к	1 бұйым 1 жылға 1 жұп 1 жылға 1 кост. 2 жылға 2 жұп 1 жылға 2 бұйым 1 жылға
11	Қосалқы жұмысшы	Ылғал өткізбейтін плащ Протекторы бар резеңке етік Ұзын манжеті бар резеңке қолғап Костюм м/к Қорғаныс каскасы	2 жиынт. 1 жылға 1 жұп 2 жылға 24 жұп 1 жылына 2 жиынт. 1 жылына 1 бұйым тозғанға дейін
12	Провизор	Халат м/к Қалпақ	2 бұйым жылына 2 бұйым жылына

ПРОТОКОЛ № 1

**заседания комиссии для ведения коллективных переговоров,
подготовки проекта, заключения коллективного договора и контроля за
его выполнением**

Дата заседания: «28» октября 2020 г.

Время заседания: с 16.00 до 18.00 часов

Место проведения: Конференц-зал ГССМП (4-й этаж)

В переговорах участвовали:

Члены комиссии от работников:

1. Абуова Р.К – Председатель первичной ячейки ОО «Казахстанский отраслевой профессиональный союз работников здравоохранения» ГКП на ПХВ «Городская станция скорой медицинской помощи» акимата г. Нур-Султан (далее – ОО «КОПРЗ»)
2. Ахметжанова С.Г. – Казначей ОО «КОПРЗ»,
3. Абылкасымова С. Ж. – член ОО «КОПРЗ»,
4. Коксеген Еркин- актив – ОО «КОПРЗ».
5. Гиляурова М.Г. – представитель РОО «Профсоюз «SENIM»

Приглашенные лица: нет

Повестка дня:

1. В связи с наличием в Предприятии нескольких представителей работников создать единый представительный орган для подписания коллективного договора.
2. Предоставление отраслевых соглашений и соответствующих профсоюзных документаций.
3. Привлечение юридической консультации с профсоюза ОО КОПРЗ и профсоюза РОО ОПСРСЗ «SENIM»

По первому вопросу выступила Ахметжанова С.Г. и предложила кандидатуру Абуовой Р. К.

Так как в организации имеется два представителя работников ими создаются единый представительный орган для участия в работе комиссии, обсуждения и подписания коллективного договора. При этом должен

выдерживаться принцип пропорционального представительства в зависимости от численности представляемых ими работников.

Проголосовали:

За-5

Против-0

Единогласно

2. К следующему заседанию единого представительного органа представитель Профсоюза «SENIM» должна представить необходимые учредительные документы, отраслевые соглашения зарегистрированные в органах юстиции, протокола и прочее.

Проголосовали:

За-5

Против-0

Единогласно

3. Рабочей группой от работников было принято решение ,так как в Предприятии два Профсоюзных органа, при обсуждение готового Коллективного договора с Работодателем в обязательном порядке привлечь юристов с обоих Профсоюзов для юридической консультации.

Проголосовали:

За-5

Против-0

Единогласно

Разногласий и замечаний на данном этапе не выявлено.

Решено:

Единогласным решением комиссии подписантом от лица работников создаваемого коллективного договора избрана Абуова Р.К.

Назначить следующую дату заседания единого представительного органа на 10 ноября 2020 года, в 15.00, в актовом зале ГССМП (3-й этаж).

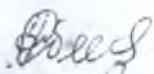
Члены комиссии от работников:



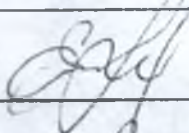
Абуова Р.К.



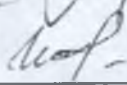
Ахметжанова С.Г.



Абылкасымова С. Ж.



Коксеген Еркін



Гиляурова М.Г.

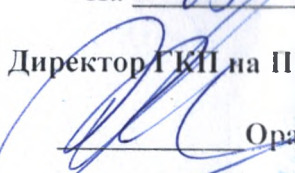


«Астана қаласының Жұмыс істеу» мту,
«Жұмыс істеу» жауапкершілігі шектеулі
қоғамдық заңды тұлғасының мемлекеттік нысаны есі
ҰЯСЫМДЫҚ ШАРТТ
459 09.11.2021 ж.

Прошнуровано, пронумеровано и
скреплено печатью

На 657 листах

Директор ГКП на ПХВ «ГССМП»


Оразбаев М.Б

Председатель Профсоюза


Абueva P.K

