

**КАЗАХСТАНСКИЙ ОТРАСЛЕВОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ  
РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ «AQNIET»**

**ТЕХНОЛОГИЯ ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

**В помощь профлидерам по вопросам  
заключения коллективно договора**

г. Астана, 2023

## Введение

Структура и содержание Трудового кодекса Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года, с изменениями и дополнениями от 15 февраля 2023 года (далее по тексту Кодекс), позволяют соблюдать баланс интересов работников и работодателей и обеспечивают в стране цивилизованный порядок построения и регулирования трудовых отношений между основными субъектами рынка труда: **работодателями, работниками и государством**.

Представителям работников, а именно профсоюзам, Кодекс предоставил необходимые полномочия и гарантии; создано правовое поле для осуществления их функций по защите прав и интересов трудящихся.

Главное теперь - правильно распорядиться всем спектром полномочий, предоставленных профсоюзам, добиваться действенности в профсоюзной работе и обеспечить в каждом трудовом коллективе и в отрасли в целом полноценную защиту прав и интересов работников.

**Главным инструментом реализации защитной функции профсоюза является коллективный договор.** Поэтому от знания технологии заключения коллективного договора, умения применить полученные знания на практике напрямую зависит показатель эффективности работы профкома.

**Технология** – это комплекс приемов, методов, используемых в определенной последовательности с соблюдением определенных условий и их сочетания, позволяющий гарантированно достичь заранее запланированный результат.

Главная цель – довести до каждого слушателя знания, способы, приемы и методы по заключению коллективного договора, т.е. научить его **технологии заключения коллективного договора**.

### **Психологические аспекты ведения переговоров.**

Важно понимать, что коллективные переговоры – не арена для состязаний. Все участники переговорного процесса должны видеть в собеседниках по переговорам не соперников, а **партнеров**. Правильный стиль ведения переговоров, умение аргументировать свои требования, грамотно вести «торг» с представителями другой стороны – это ключ к успешному заключению коллективного договора.

Конечный результат переговоров напрямую зависит от степени подготовленности (грамотности, умения вести переговоры) членов комиссии.

Основные термины и понятия, которые необходимо знать участникам переговоров:

**Соглашение генеральное, отраслевое, региональное** (далее – соглашение) – правовой акт в форме письменного соглашения, заключаемого между сторонами социального партнерства, определяющий содержание и обязательства сторон по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников на республиканском, отраслевом и региональном уровнях (ст. 1, п. 1, пп. 8) Кодекса).

**Коллективный договор** – правовой акт в форме письменного соглашения, заключаемого между работниками в лице их представителей и работодателем, регулирующий социально-трудовые отношения в организации (ст. 1, п. 1, пп. 79) Кодекса).

**Социальное партнерство** – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), государственными органами, направленная на обеспечение согласования их интересов по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с трудовыми отношениями, а также социально-экономических отношений, основанная на равноправном сотрудничестве (ст. 1, п. 1, пп. 7) Кодекса);

**Трудовые отношения** – отношения между работником и работодателем, возникающие при осуществлении прав и обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством

Республики Казахстан, соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя (ст. 1, п. 1, пп. 21) Кодекса);

**Работодатель** – физическое или юридическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях (ст. 1, п. 1, пп. 39) Кодекса).

**Представители работодателей** – физические и (или) юридические лица, уполномоченные на основании учредительных документов и (или) доверенности представлять интересы работодателя или группы работодателей (ст. 1, п. 1, пп. 40) Кодекса).

**Работник** – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору (ст. 1, п. 1, пп. 43) Кодекса).

**Представители работников** – профессиональные союзы и их объединения, а при их отсутствии выборные представители, избранные и уполномоченные на общем собрании (конференции) работников большинством голосов участников при присутствии на нем (ней) не менее двух третей работников (делегатов конференции) в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом (ст. 1, п. 1, пп. 44) Кодекса).

### **Почему коллективный договору нужен работодателю?**

1. Заключение коллективного договора является обязанностью работодателя (пп.8 п. 2 ст. 23 Кодекса).

2. Обеспечит конструктивное взаимодействие в организации трудовых отношений, сохранении согласия и стабильности в коллективе.

3. Способствует солидарной ответственности за реализацию стратегии развития здравоохранения.

4. Обеспечит неукоснительное соблюдение законодательства Республики Казахстан и ратифицированных Республикой Казахстан Конвенций Международной организации труда.

5. Наличие коллективного договора – признак солидности организации, уверенно смотрящей вперед, заботящейся о своем кадровом потенциале.

### **Почему коллективный договору нужен работнику и профсоюзам?**

1. Коллективный договор – главный инструмент реализации защитной функции Профсоюза, показатель эффективности работы профкома.

2. Коллективный договор устанавливает права и гарантии, улучшающие положение работников по сравнению с законодательством.

3. Коллективный договор способствует созданию эффективного механизма регулирования социальных, трудовых и связанных с ними экономических отношений.

4. В коллективном договоре может быть разработан конкретный механизм реализации законных прав Профсоюза, что облегчит его деятельность в организации.

5. Заключение коллективного договора оказывает положительное влияние на мотивацию труда. Люди всегда трудятся с большей отдачей, если видят, что работодатель считается с их мнением и интересами, а не воспринимает их простыми винтиками в большом производственном механизме.

### **Задачами институтов социального партнерства:**

1. Повышение уровня защищенности работников в сфере трудовых отношений, снижение уровня социальной напряженности.

2. Совершенствование системы разрешения трудовых конфликтов и споров (коллективных и индивидуальных).

3. Стимулирование формирования представительных социальных партнеров на всех уровнях социального диалога, принятие мер по повышению их ответственности за соблюдение соглашений и договоров.

4. Развитие эффективного социального диалога на всех уровнях, совершенствование процедур переговорных процессов.

5. В переговорных процессах учет мнений и интересов общественных и негосударственных организаций.

6. Усиление внимания к проблемам охраны труда, социального и медицинского обеспечения работников, подготовке и переподготовке кадров.

Цель коллективного договора – улучшение положение работников по сравнению с правами и гарантиями, установленными государством, что, в свою очередь, залог успешного достижения предприятием стратегических задач.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, **ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора и его заключения**, обсуждения проектов актов работодателя, издание которых в соответствии с Трудовым кодексом осуществляется с учетом мнения или по согласованию с представителями работников, а также **для организации контроля за выполнением коллективного договора** на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

В практике коллективных переговоров профсоюзы придерживаются разнообразных стилей; от так называемого **«твердолобого»** до **«примирительного»**.

**«Твердолобый»** стиль характеризуется сильным давлением на партнера и почти полным отсутствием стремления к сотрудничеству. Он применяется профсоюзами при попытках работодателя реализовать крайне непопулярные идеи: сократить персонал, снизить заработную плату и т. д.

**«Примирительный»** стиль характеризуется слабым давлением на партнера и полным сотрудничеством, готовностью сдать позиции без боя. Этот стиль может применяться профсоюзами лишь при переговорах по малозначительным, непринципиальным вопросам в обмен на выигрышные стратегические решения.

Такие решения, как правило, удастся провести за счет высокой степени давления и одновременно высокой степени готовности к сотрудничеству. Такой тип переговоров наиболее желателен, но и труден.

В ходе переговоров профсоюзная сторона предлагает и отстаивает свой пакет социально-экономических требований, тщательно аргументируя каждое из них и должна быть готовой отреагировать на контрдоводы и предложения работодателя.

## Технология заключения коллективного договора

### 7 шагов к успеху



**Шаг первый.** Письменное уведомление о начале переговоров.

Предложение о начале коллективных переговоров и заключении коллективного договора может исходить от любой из сторон (п. 2 ст. 156 Кодекса).

Сторона, получившая уведомление другой стороны с предложением о начале переговоров по заключению коллективного договора, (приложение № 1) обязана в десятидневный срок рассмотреть его и вступить в переговоры в порядке, установленном пунктом 2 статьи 156 Кодекса.

### **Коллективные переговоры**

**Переговоры** – это процесс, в котором стороны со сходными и противоположными интересами собираются вместе, чтобы отстаивать свою позицию и обсуждать конкретные предложения с честным намерением достичь договоренности.

Переговоры могут проводиться между двумя сторонами по любой причине, **но коллективные переговоры** – это конкретный вид переговоров, который проводится между работодателем и профсоюзом. Таким образом, коллективные переговоры являются особой формой переговоров, со своими собственными правилами, процедурами и законодательством.

**Коллективные переговоры** – это постоянные и эксклюзивные отношения между работодателем и профсоюзом, на фоне которых ведутся переговоры по достижению письменного договора между сторонами, исполнение и контроль за его исполнением по вопросам заработной платы, рабочего времени и других условий труда, а также условий, в которых рабочие, интересы которых представляет профсоюз, выполняют свои обязанности.

Коллективные переговоры по внесению изменений и дополнений в действующий коллективный договор или заключению нового целесообразно проводить при:

- окончании срока действия коллективного договора;
- смене собственника имущества организации;
- осуществлении структурной перестройки и внутреннего реформирования предприятия;
- появлении реальной угрозы массового высвобождения работников;
- в других случаях, когда в этом имеется необходимость и есть уверенность в том, что удастся усилить социальную защищенность работников и улучшить их экономическое положение.

Наиболее подходящий период для начала переговоров - конец третьего, начало четвертого квартала, когда работодатель более-менее имеет возможность владеть и контролировать ситуации (обстоятельства), связанные с объемом выполненных и выполняемых работ (оказываемых услуг, поставляемых товаров) и финансовыми потоками.

*Приложение № 1*

*Пример уведомления  
Руководителю организации*

### **УВЕДОМЛЕНИЕ о начале коллективных переговоров**

Настоящим уведомлением Профком Первичной профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_ Филиала ОО «Казахстанский отраслевой профсоюз работников  
здравоохранения» в городе Астана (далее - ППО) в соответствии со статьей 156 Трудового

кодекса Республики Казахстан направляет Вам предложение о начале коллективных переговоров и заключении коллективного договора.

Для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора ППО направляет персональный состав представителей работников согласно приложению, для включения в состав двухсторонней комиссии, создаваемой на паритетной основе соглашением сторон.

Со своей стороны предлагаем провести переговоры в течение \_\_\_\_\_ (срок не более 2-х месяцев) и заключить коллективный договор до \_\_\_\_\_ (число, месяц, год).

Заседания комиссии предлагаем проводить еженедельно по вторникам или средам в любое удобное для сторон время. Местом переговоров определить \_\_\_\_\_.

**Председатель Профкома**

\_\_\_\_\_  
(подпись)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

приложение к уведомлению

**Состав представителей работников**

<b>ФИО</b>		<b>Должность</b>
	-	
	-	
	-	
	-	

**Шаг второй.** Создание комиссии для переговоров.

Для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора стороны создают на паритетной основе комиссию. Представители каждой из сторон выдвигают в состав комиссии равное число ее членов. Персональный состав от работодателя определяется актом работодателя, а от работников – решением профкома, либо на общем собрании первичной профсоюзной организации.

Количество членов комиссии, её персональный состав, сроки разработки проекта и заключения коллективного договора определяются соглашением сторон и оформляется протоколом (приложение №2).

*Приложение №2*

*Пример протокол*

**Протокол  
двухсторонней комиссии**

г. Астана

№ 02

«16» января 2023 года

**Полное наименование предприятия:** \_\_\_\_\_ (далее - Предприятие).

**Место нахождения:** \_\_\_\_\_.

**Место проведения заседания:** \_\_\_\_\_.

**Время проведения заседания:** начало: 15.00, окончание: 17.00.

**Форма проведения заседания:** очная, в онлайн режиме посредством видеоконференцсвязи программы «Zoom». Ведена и сохранена запись.

**Присутствовали:**

<b>ФИО</b>		<b>Должность</b>
	-	
	-	
	-	
	-	
	-	

**Приглашенные:**

**Повестка дня:**

О начале коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора.

В соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан, Законом РК «О профессиональных союзах», уведомлением профсоюзной организации от \_\_\_\_\_ о начале коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора Стороны **РЕШИЛИ:**

1. Создать двустороннюю комиссию для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора (далее – Комиссия) в составе согласно приложению к настоящему протоколу.

2. Комиссии приступить к переговорам по подготовке и заключению коллективного договора на 20\_\_-20\_\_ гг.

3. Освободить всех членов Комиссии от основной работы на время её заседаний и переговоров с сохранением среднемесячной заработной платы.

4. Утвердить прилагаемое Положение о порядке ведения переговоров и заключения

коллективного договора на 20\_\_-20\_\_ гг.

5. Заседания Комиссии проводить еженедельно по вторникам в 15.00 часов.

6. Руководителям отделов и отделений представлять в Комиссию необходимую для коллективных переговоров информацию.

7. Начальнику АХО \_\_\_\_\_ подготовить помещение \_\_\_\_\_ для ведения в нем переговоров, обеспечить членов Комиссии всем необходимым для работы по подготовке проекта коллективного договора.

**Подписи сторон:** \_\_\_\_\_

### **Шаг третий. Организация работы комиссии по переговорам.**

Стороны коллективных переговоров могут освобождаться от выполнения трудовых обязанностей на время их проведения с сохранением заработной платы. (п. 10 ст. 156 Кодекса). Работодатель обеспечивает по согласованию сторон условия, необходимые для разработки и заключения коллективного договора. Условия деятельности двусторонней комиссии следует отразить в специальном Положении, утверждаемом сторонами.

Комиссия составляет график переговорного процесса и планирует повестку дня заседаний. Заседания комиссии необходимо протоколировать (приложение №3).

Стороны коллективных переговоров не вправе разглашать полученные сведения, если эти сведения составляют государственные секреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну. (п. 9 ст. 156 Кодекса).

Кодекс не запрещает приглашение экспертов и специалистов, при этом оплата их труда должна производиться по заключенной с ними работодателем либо представительными органами работников сделке.

Члены представительных органов работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть уволены по инициативе работодателя без согласия соответствующего представительного органа (кроме случаев ликвидации организации).

Коллективным переговорам должна предшествовать необходимая подготовительная работа профсоюза:

- анализ социально-экономического положения организации;
- показатели инфляции, текущей стоимости наборов прожиточного минимума и минимального потребительского бюджета;
- степень социальной защиты работников и членов их семей, динамика выплат социального характера.

На основе анализа социально-экономической информации по организации профком, вырабатывая свои требования к работодателю, обязан учитывать необходимость сочетания интересов как работодателя, так и интересов работников.

При необходимости профком может проводить на этой ранней стадии консультации со специалистами организации с целью уточнения показателей социально-экономического положения предприятия, разрабатываемых планов и программ.

Необходимо заблаговременно готовить свой, разработанный самостоятельно, профсоюзный проект коллективного договора силами освобожденных членов профкома и профсоюзных активистов. Это нужно делать до создания либо до начала работы двухсторонней комиссии.

*Пункт 7 ст. 156 Кодекса и пункт 2 ст. 25 Закона РК «О профессиональных союзах» четко оговаривают право профсоюзов на бесплатное и беспрепятственное получение от работодателей информации, необходимой для подготовки коллективного договора.*

Очень важным этапом подготовительной работы является подбор профсоюзной «команды».

Целесообразно включить в состав «**переговорщиков**» профсоюзных активистов, обладающих достаточно высокой профессиональной подготовкой «переговорщиков» в области **экономики и трудового права**, а также **управления персоналом**.

Члены «команды» должны:

- знать трудовое законодательство;
- обладать навыками разрешения конфликтных ситуаций;
- уметь сказать решительное «НЕТ», если этого требует ситуация;
- быть в состоянии согласиться, если у партнера по переговорам сильнее «карта»;
- иметь способности к общению, чувство юмора, быть терпеливым и убедительным;
- уметь организованно мыслить.

**ПОТОКОЛ**  
**заседания двухсторонней комиссии**

Дата \_\_\_\_\_ Время работы: с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_

В переговорах участвовали:

Члены комиссии \_\_\_\_\_

Приглашенные лица \_\_\_\_\_

Рассматриваемый вопрос: \_\_\_\_\_

Соглашение достигнуто по \_\_\_\_\_

**Разногласия:**

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

**Решение:** \_\_\_\_\_

Дата следующей встречи: \_\_\_\_\_

Вопросы, которые будут обсуждены \_\_\_\_\_

**Подписи сопредседателей комиссии** \_\_\_\_\_

Секретарь \_\_\_\_\_

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке ведения переговоров между работниками**  
**и работодателем о заключении коллективного договора на \_\_\_\_\_ годы**

---

(наименование организации)

**1. Стороны, ведущие коллективные переговоры**

Сторонами коллективных переговоров являются: работодатель-  
 \_\_\_\_\_  
 (наименование организации)  
 представленный в лице \_\_\_\_\_  
 (должность, ФИО руководителя организации)

именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «Работники»,  
 представленные первичной профсоюзной организацией  
 \_\_\_\_\_  
 (название)  
 именуемый далее «Представитель работников», в лице её председателя  
 \_\_\_\_\_  
 (ФИО)

Каждая из сторон признает полномочия представителей другой стороны.

**2. Организация ведения коллективных переговоров и подготовка проекта коллективного договора.**

2.1. Для ведения переговоров и подготовки проекта коллективного договора стороны, на равноправной основе образуют комиссию из наделенных необходимыми полномочиями представителей по \_\_\_\_\_ человек, выдвинутых от каждой стороны.

2.2. Сроки, место проведения и повестка дня заседаний комиссии определяются решением сторон (их представителей в комиссии).

2.3. Участникам сторон предоставляется полная свобода в выборе и обсуждении вопросов, составляющих содержание проекта коллективного договора.

Заседания комиссии в обязательном порядке протоколируются.

2.4. Стороны должны предоставлять друг другу в срок до \_\_\_\_ дней с момента получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

2.5. Представители сторон обязуются в ходе переговоров с пониманием относиться к доводам друг друга, внимательно выслушивать их, совместно искать возможные решения, позволяющие максимально удовлетворить интересы сторон.

2.6. В ходе переговоров представители от каждой стороны вправе прерывать заседание, проводить консультации, экспертизы, запрашивать необходимые сведения, обращаться к посредникам для поиска компромиссов и выработки правильных решений.

2.7. Общий срок ведения переговоров не должен превышать \_\_\_\_\_ (не более 1 месяца) с момента их начала.

2.8. Участники переговоров, другие лица, связанные с переговорами, не должны разглашать полученные сведения, если они являются государственной, коммерческой или служебной тайной.

2.9. Комиссия в течение \_\_\_\_\_ (указать срок) разрабатывает проект коллективного договора и не позднее \_\_\_\_\_ (указать срок) передает его для обсуждения на собраниях коллективов структурных подразделений организации.

2.10. Работодатель обязан обеспечить возможность доведения проекта коллективного договора до каждого работника, представлять имеющиеся у него средства внутренней связи и информации, множительную и иную оргтехнику, помещения для проведения собраний, консультаций, места для размещения стендов.

2.11. Комиссия с учетом поступивших в период предварительного обсуждения замечаний и предложений дорабатывает проект к \_\_\_\_\_ (указать срок) и передает его представителям сторон коллективных переговоров.

2.12. Если в ходе переговоров представители сторон в комиссии не смогли прийти к согласию по независящим от них причинам, ими составляется протокол, в который вносятся окончательно сформулированные предложения о мерах, необходимых для устранения этих причин, а также о сроках возобновления переговоров.

Протокол направляется в органы, полномочные решать указанные в нем вопросы. При необходимости приглашаются эксперты, посредники. На период до получения решения полномочного органа или рекомендаций посредника переговоры могут быть прерваны.

2.13. При наличии разногласий между сторонами по отдельным положениям коллективного договора в течение одного месяца со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях. Оставшиеся несогласованные позиции оформляются протоколом разногласий, который является основанием для дальнейших переговоров. Для урегулирования разногласий используются примирительные процедуры в соответствии с главой 16 Кодекса.

2.14. Коллективный договор составляется не менее чем в двух экземплярах и подписывается представителями сторон.

2.15. Изменение и дополнение коллективного договора производятся только по взаимному согласию сторон.

2.16. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение \_\_\_\_\_ дней после его подписания. Для этих целей он размножается в количестве \_\_\_\_\_ экземпляров.

2.18. В соответствии с п. 11 ст. 156 Кодекса Работодатель обязан представить подписанный сторонами коллективный договор в местный орган по инспекции труда для мониторинга в течение одного месяца со дня подписания.

### **3. Состав комиссии по выработке проекта коллективного договора**

3.1. Сопредседатель комиссии от работодателя \_\_\_\_\_

3.2. Сопредседатель комиссии от работников \_\_\_\_\_

3.3. Члены комиссии от работодателя \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

3.4. Члены комиссии от работников \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

3.5. Секретарь комиссии \_\_\_\_\_

### **4. Место ведения переговоров**

4.1. Место ведения переговоров является \_\_\_\_\_

### **5. Гарантии и компенсации за время переговоров**

5.1. Участники коллективных переговоров освобождаются от выполнения трудовых обязанностей на время их проведения с сохранением среднемесячной заработной платы.

5.2. Оплата труда приглашенных экспертов и специалистов производится по заключенной с ними работодателями либо представительными органами работников (профкомом) сделке.

5.3. Члены представительных органов работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть уволены по инициативе работодателя без согласия профкома (кроме случаев ликвидации организации).

Настоящее Положение утверждено настоящим протоколом.

Подписи сторон: \_\_\_\_\_

#### **Шаг четвертый.** Создание проекта коллективного договора

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

Коллективный договор не должен ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, генеральным, отраслевым, региональным соглашениями. Такие положения признаются недействительными.

Оптимальный путь разработки проекта колдоговора – разбить двустороннюю комиссию **на мини-группы**, каждая из которых будет готовить отдельный раздел коллективного договора.

После того как комиссия согласовала основное содержание коллективного договора, работодатель обеспечивает размножение проекта колдоговора и обсуждение его в подразделениях организации.

На основании замечаний и дополнений работников комиссия дорабатывает проект колдоговора и передает его для подписания первым руководителям сторон.

В случае, если стороны не пришли к согласию в течение одного месяца со дня начала переговоров по отдельным положениям разрабатываемого проекта, они должны подписать колдоговор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

В коллективный договор **должны включаться** следующие положения (п.1 ст. 157 Кодекса):

1) о нормировании, системах оплаты труда, размерах тарифных ставок и окладов, надбавок и доплат работникам, в том числе занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) об установлении межразрядных коэффициентов;

3) о продолжительности рабочего времени и времени отдыха, трудовых отпусках;

4) о создании здоровых и безопасных условий труда и быта, об объеме финансирования мероприятий по безопасности и охране труда, об улучшении охраны здоровья;

5) о создании условий для деятельности профессионального союза;

6) о порядке внесения изменений и дополнений в коллективный договор;

7) о контроле и ответственности работников и работодателя за выполнение коллективного договора;

8) об актах работодателя, требующих учета мнения представителей работников;

9) о порядке допуска к тяжелым работам, работам с вредными и (или) опасными условиями труда лиц, достигших пенсионного возраста в соответствии с пунктом 1 статьи 11 Закона Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан».

В коллективный договор **могут включаться** взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам (п. 2 ст. 157 Кодекса):

1) об улучшении организации труда и повышении эффективности производства;

2) о порядке индексации заработной платы;

3) об обеспечении занятости, подготовке, повышении квалификации, переподготовке и трудоустройстве высвобождаемых работников;

4) о гарантиях и льготах работникам, проходящим подготовку, переподготовку, повышение квалификации, а также работникам, совмещающим работу с обучением;

5) об улучшении жилищных и бытовых условий работников;

6) об оздоровлении, санаторно-курортном лечении и отдыхе работников;

7) о гарантиях работникам, избранным в органы профессионального союза, а также выборным представителям и условиях для осуществления их деятельности;

8) о порядке учета мотивированного мнения органа профессионального союза при расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профессионального союза;

9) о компенсационной выплате в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя при достижении работником пенсионного возраста;

10) о компенсационной выплате за время нахождения работников в пути от местонахождения работодателя или от пункта сбора до места работы и обратно;

11) об оплате отпуска по беременности и родам, отпуска работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей), с сохранением средней заработной платы за вычетом суммы социальной выплаты на случай потери дохода в связи с беременностью и родами, усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей), осуществленной в соответствии с законодательством Республики Казахстан об обязательном социальном страховании;

12) об ответственности работников и работодателя за причиненный ими ущерб;

13) о добровольных пенсионных взносах;

14) о гарантиях медицинского страхования работников и их семей, об охране окружающей среды;

15) об осуществлении за счет средств работодателя добровольных пенсионных взносов в пользу работника в случае недостаточности у него средств для заключения договора пенсионного аннуитета со страховой организацией;

16) о мероприятиях по обучению работников основам трудового законодательства Республики Казахстан;

17) о выплате пособий и компенсационных выплат, в том числе при несчастных случаях, связанных с трудовой деятельностью;

18) другие вопросы, определенные сторонами и Кодексом.

**Шаг пятый.** Подписание коллективного договора.

Подписание коллективного договора лучше всего проводить на общем собрании работников (конференции). В Кодексе не содержится нормы, требующей подписания коллективного договора на общем собрании (конференции), как нет и запрета на эти действия.

Но как показывает практика, деловая атмосфера собрания, торжественная обстановка подписания колдоговора подчеркивает признание работодателем и коллективом работников этого документа как важнейшего правового акта, регулирующего внутреннюю жизнь организации.

Рекомендуется определить «подписантами» коллективного договора первого руководителя организации и председателя соответствующего филиала Профсоюза.

**Шаг шестой.** Регистрация в органе по труду.

Работодатель обязан представить подписанный сторонами коллективный договор в местный орган по инспекции труда для мониторинга в течение одного месяца со дня подписания. (в 3-х экземплярах).

Регистрация носит бесплатный характер.

Факт регистрации в органе по труду фиксируется штампом с регистрационным номером и подписью ответственного лица на титульном листе всех представленных экземпляров.

Два экземпляра зарегистрированного колдоговора возвращается представителям сторон. Третий остается на хранении регистрирующего органа.

Изменения и дополнения коллективного договора также необходимо регистрировать.

Следует иметь ввиду, что если иное не предусмотрено положениями коллективного договора, он **вступает в силу с момента его подписания**, а не с момента регистрации в местном органе по инспекции труда.

Действие коллективного договора распространяется на работодателя, работников организации, от имени которых заключен коллективный договор, и на работников **исключительно** присоединившихся к нему. Порядок и условия присоединения определяются в коллективном договоре.

**Шаг седьмой.** Контроль за выполнением коллективного договора.

По поручению сторон коллективного договора контроль за его выполнением осуществляет двусторонняя комиссия.

Комиссия проверяет выполнение колдоговора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений работодателя, профкома, работников.

Представители сторон обязаны периодически информировать работников о ходе выполнения коллективного договора на собрании (конференции).

За неисполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, стороны несут ответственность в соответствии с коллективным договором и законами Республики Казахстан.

## Технология переговоров

### Стратегия.

В процессе переговоров каждая из сторон придерживается определенных стратегий в отстаивании своих позиций.

#### 1. Блокировка:

Один из партнеров скрывает от другого свое нежелание принимать какое-либо решение и/или отсутствие своих полномочий на это. Поведение строится как уход от контакта;

*Результат переговоров для обеих сторон – проигрыш/проигрыш.*

#### 2. Нажим:

Открытое давление на партнера с минимальным вниманием к его интересам, шантаж, либо скрытое давление, манипуляция;

*Результат переговоров – выигрыш/проигрыш.*

#### 3. Торг:

Отдельные интересы одной стороны противоречат отдельным интересам другой стороны, но есть зона общих интересов, где можно договориться (обмен уступками).

*Результат переговоров – средний/средний.*

#### 4. Уступчивость (мягкий подход):

Отход одной стороны от своих интересов ради сохранения отношений.

С точки зрения деловых интересов:

*результат переговоров – проигрыш /выигрыш*

но субъективно может восприниматься как выигрыш/выигрыш

#### 5. Сотрудничество

Взаимное общение с целью максимального удовлетворения интересов сторон.

*Результат переговоров – выигрыш/выигрыш*

### Тактика.

#### Основные фазы переговорного процесса

1. Установление контакта и предварительное обсуждение предстоящих переговоров.
2. Планирование официального заседания, организационные вопросы, поиск и анализ фактов.
3. Обсуждение правил и согласование повестки дня.
4. Установление зоны переговоров и идентификация спорных вопросов.
5. Переговоры в «зоне конфликтов» (торг).
6. Завершение переговоров и достижение соглашения.
7. Формулирование официального документа, координация и административная проработка.
8. Рассмотрение готового соглашения и окончательное завершение переговоров.

#### Вопросы, которые в процессе переговоров способствуют достижению соглашения.

1. Открывающий вопрос – вопрос общего типа, на который нельзя дать ответ «Да» или «Нет».

**Что Вы думаете по поводу сложившейся ситуации?»**

2. Вопрос-привязка – переход от общего к более частному:

**«Каково Ваше отношение к вопросу о коллективном договоре?»**

3. Перефразирующий вопрос – переводение дискуссии в формат переговоров:

**«Насколько я понимаю, мы оба заинтересованы в том, чтобы обсудить этот проект коллективного договора?»**

4. Частичное завершение - обсуждение каждой характеристики предполагаемого соглашения, с задачей получить «Да», причем по каждому пункту в отдельности:

**«Вас устраивает наше предложение по вопросу выплаты пособий и компенсаций? Рабочему времени и времени отдыха?» и т.д.**

5. Пробное завершение – рассмотрение варианта соглашения:

**«Если МЫ предложим Вам проект с такой продолжительностью отпуска, таким рабочим временем и т.д., готовы ли Вы это подписать?».**

6. Окончательное завершение – задается закрывающий вопрос, предполагающий ответ «Да» в любом случае:

**«Когда Вы хотите подписать соглашение – сейчас или после перерыва?».**

### **Работа с возражениями в процессе переговоров**

Отвечая на возражения, необходимо помнить, что возражения не являются попыткой Вас обидеть или отвергнуть, а являются либо **ОЧЕНЬ ВАЖНЫМ ВОПРОСОМ, ЛИБО РАЗГОВОРОМ О ПОТРЕБНОСТЯХ** участников переговоров

#### **Фразы, которых можно начать ответ на возражения:**

«Спасибо за хороший вопрос. . .

«Если я Вас правильно понял, Вы хотите. . .

«Да, Вы правы, и вот вследствие этого. . .

«Собственно, Вы хотите сказать, что. . .

«Я как раз собирался ответить на этот вопрос. . .

После такой фразы (с одной стороны, дающей Вам время подумать, с другой – предопределяющей возражение в виде вопроса или разговора о потребностях) следует ответить на вопрос, направленный на поиск более удовлетворения их потребностей.

**- Представитель работодателя: «Это слишком дорого!»**

**- Представитель работника: «Если я Вас правильно понял, Вы хотите узнать, из чего складывается стоимость этого пункта?»**

или

**«Давайте я Вам расскажу, как, приняв этот пункт, можно сэкономить наши деньги. . .».**

## МАКЕТ (ПРИМЕРНЫЙ) КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

**Коллективный договор на 20\_\_-20\_\_ годы**

**между** \_\_\_\_\_  
(указать полное наименование работодателя)

**и его работниками**

г. Астана

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ год

в \_\_\_\_\_ «\_\_\_\_», именуемое  
дальнейшем **«Работодатель»** или **«Предприятия»**, в лице  
\_\_\_\_\_, действующего на основании Устава, с  
одной стороны, и

**работника Предприятия**, именуемые в дальнейшем **«работники»**, от имени которых  
выступает Первичная профсоюзная организация \_\_\_\_\_,  
являющаяся внутренней структурой Филиала общественного объединения «Казахстанский  
отраслевой профсоюз работников здравоохранения «AQNIET» в городе Астана (далее -  
Профсоюз), в лице ее Председателя Профсоюзного комитета \_\_\_\_\_  
(далее - Профком), действующего на основании Положения, с другой стороны, вместе  
именуемые **«Стороны»**, заключили настоящий Коллективный договор на 20\_\_-20\_\_ годы  
(далее – Коллективный договор) о нижеследующем:

### РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

#### 1.1. Предмет договора

1. Предметом Коллективного договора является достижение взаимопонимания между Сторонами в рамках социального партнерства и предоставления работникам с учетом экономических возможностей Работодателя гарантий и льгот, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами и Генеральным, отраслевым соглашениями (далее - Соглашение) и другими соглашениями.

#### 1.2. Соотношение Коллективного договора с законодательством

2. Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Работодателя; направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы Работодателя, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства РК, иных актов, содержащих нормы трудового права, отраслевого тарифного соглашения и настоящего договора. Коллективный договор предусматривает, с одной стороны, обязательства Работодателя по решению трудовых и социально-экономических вопросов работников, с другой стороны - обязательства трудового коллектива по обеспечению прав и интересов Работодателя.

3. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан (далее – Кодекс РК), законом РК «О профессиональных союзах», иными нормативными правовыми актами РК, а также Соглашением и является правовым актом,

регулирующим социально-трудовые отношения в организации, и заключается между работниками и работодателем в лице их представителей.

4. Если после заключения Коллективного договора законодательством РК устанавливаются обязательные для Сторон правила (положения), иные, чем те, которые действовали при заключении настоящего договора, условия последнего сохраняют силу, кроме случаев, когда законодательством установлено, что его действие распространяется на ранее возникшие отношения. Юридическая сила такого акта на отношения, возникшие до введения его в действие, распространяется в случаях, когда это прямо им предусмотрено.

5. Если после заключения Коллективного договора законодательством или иными общеобязательными актами устанавливаются улучшающие правила (положения) работников по сравнению с настоящим договором, Стороны признают их действительными и применяют, до внесения соответствующих изменений/дополнений в Коллективный договор в порядке, установленном Коллективным договором.

### **1.3. Основные принципы заключения Коллективного договора**

6. Коллективный договор направлен на обеспечение эффективной работы Предприятия (далее по тексту – Предприятия или Работодатель), социально-экономических и правовых гарантий работников и пенсионеров, прекративших трудовые отношения с Предприятием в связи с уходом на пенсию по возрасту или по состоянию здоровья, не работающих в других организациях, состоящих на учете в Предприятии (далее – пенсионеры Предприятия), и заключен исходя из принципов:

- равноправие и уважение интересов Сторон;
- свобода выбора в обсуждении вопросов, составляющих содержание Коллективного договора или соглашения;
- добровольность принятия Сторонами обязательств;
- соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов РК.

### **1.4. Сроки и сфера действия Коллективного договора**

7. Коллективный договор заключен на период 20\_\_-20\_\_ годы, вступает в силу со дня подписания и вводится в действие с 01 \_\_\_\_\_ 20\_\_ года.

8. Действие Коллективного договора распространяется на Работодателя и работников Предприятия, от имени которых заключен Коллективный договор, и присоединившихся к нему работников на основании письменного заявления в порядке согласно приложению к настоящему Коллективному договору, а также на освобожденных, выборных и штатных профсоюзных работников.

9. Коллективный договор сохраняет свое действие до даты принятия нового Коллективного договора или внесения изменений и дополнений по взаимной договоренности двух Сторон.

10. На период реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) Предприятия Коллективный договор сохраняет свое действие. Впоследствии Коллективный договор может быть пересмотрен Сторонами по инициативе одной из Сторон.

11. При смене собственника имущества Предприятия действие Коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении, изменении и дополнении действующего.

12. При ликвидации Предприятия, объявлении ее банкротом Коллективный договор прекращает действие с момента прекращения трудовых договоров со всеми работниками. В

этом случае претензии работников по Коллективному договору удовлетворяются за счет имущества Предприятия до расчетов с банками и другими кредиторами.

### **1.5. Порядок разработки, заключения Коллективного договора и внесения изменений и дополнений в него**

13. Разработка, заключение Коллективного договора осуществляется в установленном законодательством РК порядке.

14. При достижении соглашения Сторон Коллективный договор составляется не менее чем в 3 (трех) экземплярах на государственном и русском языках и подписывается представителями Сторон.

15. Изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному согласию Сторон. Требование одной из Сторон о начале переговоров является обязательным для другой Стороны.

Изменения и дополнения к Коллективному договору рассматриваются двухсторонней комиссией, образованной из числа представителей Сторон, оформляются дополнительным соглашением, подписанным Сторонами, которое является неотъемлемой частью настоящего договора и имеет равную с ним юридическую силу.

16. Толкование положений настоящего договора осуществляется по взаимному согласию Сторон.

17. Условия Коллективного договора не могут быть изменены в одностороннем порядке. Ни одна из Сторон не вправе в одностороннем порядке изменить или приостановить действие любого из пунктов настоящего договора.

### **1.6. Общие обязательства Сторон**

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

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

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

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

21. Любая из Сторон вправе вносить на комиссию по осуществлению контроля за ходом выполнения Коллективного договора предложения об изменениях и дополнениях, которые не создают препятствий для выполнения уже принятых Сторонами обязательств. Окончательное решение принимается совместным постановлением Работодателя и Профкома.

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

22. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а Профком обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия Коллективного договора при условии выполнения Работодателем (администрацией) принятых обязательств.

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

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

25. Стороны имеют права и исполняют обязанности, предусмотренные Кодексом, Соглашением, трудовым и Коллективным договорами.

## **РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

### **2.1.Трудовой договор**

26. Работодатель обязан:

1) осуществлять прием на работу в соответствии с действующим трудовым законодательством, с обязательным ознакомлением работника с условиями труда и правилами внутреннего трудового распорядка;

2) обеспечивать заключение трудовых договоров с работниками при приеме их на работу в соответствии с профессией, квалификацией на основании типового трудового договора по форме согласно приложению 2 к Коллективному договору, согласованного с Профкомом, и вносить в трудовой договор дополнения в случае изменения условий труда;

3) заключать трудовые договоры с Работниками на сроки, указанные в статье 30 Кодекса;

4) издавать акт о приеме на работу на основании заключенного трудового договора, ознакомить Работника с актом и по требованию работника выдавать ему надлежаще заверенную копию акта;

5) ознакомить Работника с правилами трудового распорядка, иными актами Работодателя, имеющими отношение к работе (трудовой функции) Работника, настоящим Коллективным договором;

6) не допускать заключения трудового договора с лицами, указанными в статье 26 Кодекса.

### **2.2.Трудовой распорядок. Дисциплина труда. Защита персональных данных Работника**

27. Работодатель обязан:

1) обеспечивать путем создания необходимых организационных и экономических условий для индивидуального и коллективного труда, сознательного отношения Работников к труду, методами убеждения, поощрения за добросовестный труд, а также применением дисциплинарных взысканий за совершение Работниками дисциплинарных проступков;

2) утверждать по согласованию с Профкомом Правила трудового распорядка, обязательные для выполнения Работодателем и Работниками;

3) применять различные виды поощрений Работников за успехи в труде, в порядке, определяемом законодательством РК, актами Работодателя, трудовыми, Коллективными договорами;

4) согласовывать с Профкомом применения дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка Работником, являющимся членом Профкома;

5) обеспечивать защиту (в том числе, обработка, хранение, передача) персональных данных Работника в порядке, установленном Кодексом и законодательством РК.

## **4. Рабочее время**

28. Работодатель обязан:

1) устанавливать актом Работодателя режим работы по согласованию с Профкомом.

- 2) к рабочему времени относить:
- а) работу нормальной, сокращенной продолжительностью и неполную;
  - б) подготовительно-заключительные работы (получение наряда-задания, материалов, инструментов, ознакомление с техникой, документацией, подготовка и уборка рабочего места и другие);
  - в) перерывы, предусмотренные технологией, организацией труда, правилами безопасности и охраны труда;
  - г) время присутствия или ожидания работы на рабочем месте, когда работник не располагает свободно своим временем;
  - д) дежурства в праздничные и выходные дни;
  - е) дежурства на дому;
  - ж) другие периоды, которые в соответствии трудовым, Коллективным договорами, актами Работодателя или нормативными правовыми актами РК относятся к рабочему времени;
- 3) обеспечивать нормальную продолжительность рабочего времени;
- 4) устанавливать при пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) не превышающую:
- а) 8 часов при недельной норме 40 часов;
  - б) 7 часов 12 минут при недельной норме 36 часов;
- 5) устанавливать при шестидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) не превышающую:
- а) 7 часов при недельной норме 40 часов;
  - б) 6 часов при недельной норме 36 часов;
- 6) в случае, если длительность производственного процесса либо режим производственной деятельности Работодателя превышает норму продолжительности ежедневной работы, устанавливать Работнику сменную работу согласно графику сменности, утвержденному Работодателем по согласованию с Профкомом.

При этом графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие;

7) продолжительность ежедневной работы (рабочей смены), время начала и окончания ежедневной работы (рабочей смены), время перерывов в работе определять с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели правилами трудового распорядка, иными актами Работодателя, если иное не установлено настоящим Коллективным договором;

8) организацию дежурств медицинских работников осуществлять в установленном в приложении 3 к Коллективному договору порядке;

9) привлечение Работников к работе в ночное время производить с соблюдением ограничений, установленных Кодексом;

10) к сверхурочным работам не допускать: беременных женщин, предоставивших Работодателю справку о беременности; работников, не достигших 18-летнего возраста и инвалидов;

11) привлекать Работника к сверхурочным работам только с его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2 статьи 77 Кодекса;

12) не допускать превышения сверхурочной работы для каждого работника в течение суток 2 (два) часа, а на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 1 (один) час. При этом, общая продолжительность сверхурочных работ не должна превышать 12 (двенадцать) часов в месяц и 120 (сто двадцать) часов в год.

Ограничение предельного количества сверхурочных работ не распространяется при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения чрезвычайных ситуаций, стихийного бедствия или производственной аварии либо немедленного устранения их последствий, а также оказания экстренной и неотложной помощи гражданам, которым угрожает потеря здоровья или гибель.

13) осуществлять учет рабочего времени, фактически отработанного работником, в документах, определенных актом Работодателя;

14) устанавливать для отдельных категорий Работников сокращенную продолжительность рабочего времени согласно приложению 4 к Коллективному договору;

15) применять суммированный учет рабочего времени на работах, связанных с непрерывным процессом, безопасностью пациентов, с учетными периодами: месяц, квартал. Согласовать с Профкомом акт Работодателя, определяющий порядок работы при суммированном учете рабочего времени и категорию работников, для которых устанавливается суммированный учет рабочего времени.

## **2.3.Время отдыха**

### **§ 1. Перерывы**

29. Работодатель обязан:

1) в течение ежедневной работы (рабочей смены) Работнику предоставлять 1 (один) перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью не менее получаса. В течение непрерывной круглосуточной сменной работы предоставлять работникам перерывы для отдыха и приема пищи в пределах нормы рабочих часов, не допуская сверхурочных часов работы. Время предоставления перерыва и его продолжительность устанавливать трудовым договором или актами Работодателя по согласованию с Профкомом;

2) на работах, где по условиям производства предоставление перерыва невозможно, обеспечивать работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в специально оборудованном месте. Указанные часы (время отдыха и приема пищи) учитывать в рабочем времени. Перечень таких работ (должностей), порядок и место для отдыха и приема пищи устанавливать актами Работодателя по согласованию с Профкомом;

3) предоставлять Работникам внутрисменные и специальные перерывы в соответствии со статьей 82 Кодекса;

### **§ 2. Выходные и праздничные дни**

30. Работодатель обязан:

1) предоставлять Работникам выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) в соответствии с трудовым законодательством РК, трудовым договором и актами Работодателя;

2) устанавливать пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями: суббота и воскресенье. Первый день Курбан-айта, отмечаемого по мусульманскому календарю, 7 января – православное Рождество являются выходными днями;

3) работникам, занятым на непрерывных производствах или на производствах, остановка работы которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания населения, выходные дни предоставлять в различные дни недели поочередно работникам (группе работников) согласно графикам сменности (дежурств), утвержденным актами Работодателя, принятыми по согласованию с Профкомом.

4) привлекать Работника к работе в выходные и праздничные дни по инициативе Работодателя только с письменного согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьей 86 Кодекса);

5) при работе в выходные и праздничные дни (по инициативе Работодателя) предоставлять по желанию работника другой день отдыха или производить оплату в размере, указанном в статье 109 Кодекса;

6) привлекать Работника к работе в выходные и праздничные дни по инициативе

Работника на основании акта Работодателя. Размер оплаты труда при этом устанавливать по соглашению с работником, либо по желанию Работника предоставить другой день отдыха.

### § 3. Отпуска

31. Работодатель обязан:

1) предоставлять Работникам оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска с выплатой материальной помощи (пособия) для оздоровления в размере не ниже одного должностного оклада один раз в течение календарного года, с сохранением места работы (должности) и продолжительностью согласно приложению 5 к Коллективному договору.

Вновь принятому работнику, или вышедшему из отпуска в связи с рождением ребенка (детей), усыновлением (удочерением) новорожденного(-ых) ребенка (детей), пособие для оздоровления к отпуску выплачивается не ранее чем через 6 месяцев со дня принятия/выхода из отпуска на работу.

В случае предоставления ежегодного оплачиваемого трудового отпуска частями, пособие для оздоровления выплачивается работнику единовременно, в полном объеме, одновременно с начисленной суммой отпускных.

Работникам, работающим в по трудовому договору о работе по совместительству, материальная помощь (пособие) для оздоровления не выплачивается;

2) предоставлять Работникам дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска:

а) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительностью согласно приложению 4 к Коллективному договору;

б) инвалидам первой и второй групп продолжительностью не менее 6 (шести) календарных дней;

Дополнительные оплачиваемые ежегодные отпуска не входят в оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск, при этом расчет оплаты производится в таком же порядке, как и расчет ежегодного оплачиваемого трудового отпуска;

3) предоставлять работникам на основании письменного заявления отпуска с сохранением заработной платы, при предъявлении соответствующих документов:

а) в связи с бракосочетанием - 3 рабочего дня;

б) в связи с рождением ребенка (детей), усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей) - 1 рабочий день;

в) в связи со смертью близких родственников работника (отец, мать, муж/жена, дети, полнородные и неполнородные братья и сестры) - 5 рабочих дней;

4) предоставлять работникам на основании письменного заявления отпуска без сохранения заработной платы, в том числе:

а) работникам, приравненным по льготам и гарантиям к участникам Великой Отечественной войны, инвалидам Великой Отечественной войны и участникам войны – сроком до 2 недель в году (одновременно с оплачиваемым трудовым отпуском);

б) работникам за проживание в зонах экологического бедствия и радиационного риска с продолжительностью согласно приложению 6 к Коллективному договору (одновременно с оплачиваемым трудовым отпуском);

в) учебные отпуска (без отрыва от производства) обучающимся в организациях высшего и среднего профессионального образования (по профилю) для подготовки и сдачи зачетов и экзаменов, выполнения лабораторных работ, подготовки и защиты дипломной работы (проекта), сдачи выпускных экзаменов, согласно учебному плану, подтвержденному соответствующим документом организации образования (учебный отпуск);

г) при регистрации брака, рождении ребенка – сроком до 5 календарных дней (с учетом дней, указанных в абзацах а), б) подпункта 3) пункта 36 Коллективного договора);

5) не допускать отзыв (по своей инициативе):

а) из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска - работника, не достигшего 18-летнего возраста; - беременных женщин; - работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (приложение 4 к Коллективному договору);

б) работников, находящихся в дополнительном оплачиваемом ежегодном трудовом отпуске, за исключением случаев, предусмотренных абзацами а), в) подпункта 2) пункта 36 Коллективного договора;

в) работников, находящихся в отпуске с сохранением заработной платы (подпункт 3) пункта 36 Коллективного договора).

г) из отпуска без сохранения заработной платы, за исключением отзыва работников из учебного отпуска, не связанного с подготовкой и защитой дипломных проектов (работ), сдачей выпускных экзаменов.

б) отзывать работника из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска только с письменного согласия работника либо по инициативе работника. Неиспользованная в связи с отзывом часть оплачиваемого ежегодного трудового отпуска по соглашению Сторон трудового договора предоставляется в течение текущего года или в следующем рабочем году в любое время либо присоединяется к оплачиваемому ежегодному трудовому отпуску за следующий рабочий год;

7) устанавливать очередность предоставления ежегодных трудовых отпусков с учетом производственного процесса по утверждаемому графику с учетом мнения Работников. В случае изменения графика отпусков в связи с производственной необходимостью уведомлять Работника об этом не менее чем за две недели до начала трудового отпуска;

8) оформлять актом Работодателя предоставление, перенесение, продление отпуска либо отзыв из отпуска в порядке, определенном Кодексом, Коллективным договором и актами Работодателям;

9) по заявлению работников оплачивать отпуск по беременности и родам, отпуск работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей), с сохранением средней заработной платы, за вычетом суммы социальной выплаты на случай потери дохода в связи с беременностью и родами, усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей), осуществленной в соответствии с законодательством РК об обязательном социальном страховании.

32. Работодатель при наличии финансовых возможностей вправе:

1) предоставлять Работникам по их заявлению дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска поощрительного характера за длительную непрерывную работу, выполнение важных, сложных, срочных работ, а также работ иного характера, – с продолжительностью от 1 до 5 рабочих дней (статья 89 Кодекса);

2) по заявлению предоставлять женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим детей младшего школьного возраста (1-3 классы), однодневный оплачиваемый отпуск - 1 сентября;

3) по заявлению Работника предоставлять учебный отпуск с сохранением заработной платы и/или оплачивать учебный отпуск при условии выполнения учебного плана, подтвержденного соответствующим документом организации образования, в таком же порядке, как и расчет оплаты ежегодного оплачиваемого трудового отпуска, из суммы среднемесячной заработной платы в размере не выше 20-кратного МРП;

4) по решению Ученого совета предоставлять работникам (соискателям), выполняющим диссертации, творческие отпуска с сохранением места работы и/или должностного оклада: при выполнении кандидатской – не более 3 месяца, при выполнении докторской – не более 6 месяцев.

## 5. Нормирование труда

33. Разработка, введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем в порядке, установленном уполномоченным органом по труду, и по согласованию с Профкомом с учетом типовых норм и нормативов по труду.

34. Нормы труда подлежат обязательной замене по мере проведения аттестации и рационализации рабочих мест, внедрения новой техники, технологии и организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда.

О введении Работодателем новых норм труда работники извещаются не позднее чем за один месяц.

## **2.4. Оплата труда**

35. Работодатель обязан:

- 1) устанавливать повременную и/или сдельную систему оплаты труда Работников.
- 2) при повременной системе оплаты труда включать в нее оплату труда на основе:
  - а) реестра категорий должностей (приложение 7 к Коллективному договору);
  - б) коэффициентов, применяемых к базовому должностному окладу, для исчисления должностных окладов (ставок) Работников (приложение 7 к Коллективному договору);
  - в) повышающих коэффициентов по категориям должностей, установленных Работодателем;
  - г) выплаты доплат, надбавок, персональных надбавок к должностному окладу;
  - д) материальной помощи (пособия) на оздоровление в размере не ниже одного должностного оклада;
  - е) компенсаций;
- 3) при сдельной системе оплаты труда предусматривать оплату труда за каждую единицу (объем) выполненной работы (услуги), выраженной в натуральных единицах измерения;
- 4) отнесение выполняемых работ к определенной сложности и присвоение квалификационных разрядов и категорий Работникам производить в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, тарифно-квалификационных характеристик профессий рабочих и типовыми квалификационными характеристиками должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций, утвержденными уполномоченными государственными органами соответствующих сфер деятельности и согласованными (определенными) уполномоченным государственным органом по труду;
- 5) устанавливать Работнику, не имеющему специальности и стажа работы на период освоения профессии, первый разряд по той же профессии, на которую он принимается, если для этой профессии не требуется специальное обучение, а специалистам и другим служащим – минимальный разряд по занимаемой категории работников;
- 6) устанавливать актом Работодателя почасовую оплату труда за фактически выполненные работы при неполном рабочем дне или его неполной загрузке, а также для оплаты работ временного или разового характера;
- 7) устанавливать доплаты за условия труда по основной и совмещаемой должности, исчисляемые согласно приложениям 8 и 9 к Коллективному договору;
- 8) производить оплату труда врачей-консультантов в Предприятии, выполняющих консультативные работы, за фактически выполненную работу согласно приложениям 10 и 11 к настоящему Коллективному договору;
- 9) обеспечить повышение заработной платы по мере роста производительности труда, дохода и экономии затрат.

Месячная заработная плата работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда или трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера месячной заработной платы, установленного на соответствующий финансовый год законом РК о республиканском бюджете;

10) обеспечить своевременное перечисление обязательных пенсионных взносов и перечисление отчислений и (или) взносов работников в порядке, установленном законодательством об обязательном социальном медицинском страховании;

11) производить оплату сверхурочной работы, работы в праздничные и выходные дни, а также оплату труда в ночное время в соответствии со статьями 108, 109, 110 Кодекса;

12) оплачивать работникам за дежурство в соответствии с актами Работодателя. При этом оплата дежурств медицинских работников Предприятия производится в порядке согласно приложению 3 к Коллективному договору<sup>1</sup>;

13) при выполнении Работником работ различной квалификации оплачивать работу по более высокой квалификации. В случаях, когда с учетом характера производства работнику высокой квалификации поручается выполнение работы, тарифицируемой ниже присвоенного ему разряда, оплата труда производится по присвоенной ему квалификации (разряду);

14) работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же должности либо обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производить доплату в размере до 30 % от совмещаемой должности;

15) разрешать Работнику совмещение должностей по основному месту работы не более 0,5 ставки;

16) сохранять за Работником его прежнюю заработную плату на период освоения нового производства (продукции);

17) оплачивать время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работников, в размере не ниже минимального размера заработной платы, по вине Работодателя – в размере не менее 50 % от средней заработной платы работника. Время простоя по вине работника оплате не подлежит;

18) выплачивать заработную плату в денежной форме в национальной валюте РК не реже 1 (одного) раза в месяц не позже первой декады следующего месяца. При выплате заработной платы в письменной или электронной форме ежемесячно извещать каждого Работника о составных частях заработной платы. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплату производить накануне их. При невыплате заработной платы Работодателем в полном объеме и в сроки, которые установлены трудовым договором, Работодатель несет ответственность в соответствии с законами РК. Работодатель выплачивает работнику задолженность и пеню за период задержки платежа. При прекращении трудового договора выплата сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производить не позднее трех рабочих дней после его прекращения;

19) применять виды морального и материального поощрения (стимулирования) Работников в соответствии с актами Работодателя, согласованными с Профкомом;

20) устанавливать персональную надбавку при наличии следующих условий:

- а) сложность и ответственность работы;
- б) проведение уникальных работ и услуг;
- в) дефицитность специальности на рынке труда;
- г) в соответствии с выполненным объемом работ;
- д) другие случаи определенные Работодателем.

---

<sup>1</sup> Правила организации и оплаты дежурств медицинских работников организаций здравоохранения, утвержденные приказом Министра здравоохранения РК от 18 августа 2010 года № 652.

Персональную надбавку работнику Предприятия устанавливать по окончании испытательного срока в пределах от 5 % до 300 % от должностного оклада.

21) устанавливаются премии в следующих случаях:

- а) по итогам работы за год, квартал;
- б) национальные и государственные праздничные даты;
- в) профессиональные праздничные даты;
- г) выход на пенсию по возрасту.

Премированию по основаниям, предусмотренным абзацами а), б), в) подпункта 21) пункта 40 настоящего договора, подлежат все работники Предприятия, за исключением совместителей, работников, находящихся на испытательном сроке, и работников, имеющих дисциплинарные взыскания на момент премирования.

Премия, предусмотренная абзацем а) подпункта 21) пункта 40 настоящего договора, выплачивается в случае получения Предприятием чистой прибыли и/или экономии годового фонда заработной платы по итогам года.

Размеры премий по основаниям, предусмотренным абзацами б)-д) подпункта 21) пункта 40 настоящего договора, устанавливаются от 10 % до 300 % от должностного оклада работника Предприятия;

22) производить Работникам доплаты и надбавки к тарифным ставкам (окладам) в соответствии с актами Работодателя. Указанные доплаты и надбавки пересматривать ежегодно, в зависимости от фонда оплаты труда и объема работ, если не указан срок их установления;

36. В целях стимулирования работников производится дифференцированная доплата в пределах утвержденного годового фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год, порядок расчета и выплаты которой определяется внутренним нормативным документом, утверждаемым актом Работодателя по согласованию с Профкомом.

## **2.5.Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации (обучение)**

37. Необходимость и объем профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации для функционирования и развития организации определяются Работодателем.

38. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников или иных лиц, не состоящих с ним в трудовых отношениях (обучаемый):

- 1) непосредственно в организации (у Работодателя);
- 2) в организациях образования, реализующих образовательные программы технического и профессионального, послесреднего, высшего и послевузовского образования;
- 3) в иных организациях, осуществляющих профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров.

39. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации обучаемых по направлению Работодателя осуществляются за счет средств Работодателя или иных средств, не запрещенных законодательством РК, в соответствии с договором обучения.

Согласовывать с Профкомом правила профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации (обучение), а также Типовой договор обучения, который должен содержать:

- 1) указание на конкретную профессию, специальность, квалификацию, приобретаемую обучаемым, и (или) наименование курса квалификации;
- 2) права и обязанности Работодателя и обучаемого;
- 3) срок обучения и срок отработки у Работодателя после завершения обучения;

4) порядок и случаи возмещения Работодателю затрат, связанных с обучением, пропорционально недоработанному сроку отработки;

5) гарантии и компенсационные выплаты, связанные с обучением;

6) ответственность сторон.

Договор обучения может содержать иные условия, определенные соглашением сторон.

40. Работники, проходящие профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, по соглашению с Работодателем могут освобождаться от работы либо выполнять работу на условиях неполного рабочего времени.

41. Работодатель в соответствии с законодательством РК об образовании в качестве баз практик предоставляет места для прохождения профессиональной практики, создает безопасные условия и исполняет обязанности, предусмотренные договором.

42. По завершении профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации обучаемый работник обязан отработать у Работодателя срок, согласованный сторонами в договоре обучения.

43. В случае расторжения трудового договора до срока, установленного договором обучения, по инициативе работника или по инициативе Работодателя вследствие вины работника, работник возмещает Работодателю затраты, связанные с его обучением, пропорционально недоработанному сроку отработки.

## **2.6.Гарантии в области занятости**

44. Работодатель обязуется:

1) все вопросы, связанные с изменением структуры организации, её реорганизации, ликвидации, сокращения численности и/или штата рассматривать с участием Профкома;

2) при ликвидации юридического лица (организации), сокращении численности или штата работников письменно уведомить Работника о расторжении трудового договора не менее чем за один месяц. С письменного согласия Работника расторжение трудового договора может быть произведено до истечения срока уведомления.

При этом расторжение трудовых договоров производится со следующими работниками по последовательности:

а) проходящими испытательный срок;

б) имеющими наименьший стаж работы;

в) имеющими дисциплинарные взыскания, срок действия которых не истек;

Предоставлять преимущественное право оставления на работе:

а) работникам, являющимся единственными кормильцами в семье;

б) родителям многодетных семей, имеющим четырех и более совместно проживающих несовершеннолетних детей;

в) работникам, проработавшим в организациях здравоохранения: мужчины – не менее 25 лет; женщины – не менее 20 лет;

г) награжденным правительственными и отраслевыми наградами;

д) беременным женщинам;

3) при изменении в организации производства, связанного с реорганизацией или изменением экономических, технологических условий, условий организации труда и (или) сокращением объема работ письменно не позднее чем за 15 календарных дней уведомить Профком и Работника об изменении условий труда.

В случае, если указанные обстоятельства могут повлечь сокращение численности или штата работников, Работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право вводить режим неполного рабочего времени;

4) до истечения 6 месяцев после расторжения трудового договора с Работником в связи с сокращением штата или численности, начав прием на те же рабочие места, сообщать об этом

уволенным, направляя им уведомления об имеющихся вакансиях. Если в течение 10 календарных дней после получения уведомления Работник не обратился к Работодателю, то он теряет право на преимущественное трудоустройство;

5) обеспечивать преимущественное право трудоустройства высвобождаемых работников на вакантные рабочие места с соответствующей переподготовкой. *При наличии финансовых возможностей* переквалификацию работников (обучение другим профессиям) осуществлять за счет средств Работодателя с выплатой за время обучения не менее 50 % их среднего заработка;

б) не допускать расторжения трудового договора по своей инициативе:

а) с беременными женщинами, предоставившими Работодателю справку о беременности, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без матери (при наличии подтверждающего документа), за исключением случаев, предусмотренных подпунктами 1), 4) – 21) пункта 1 [статьи 52](#) Трудового кодекса;

б) в период временной нетрудоспособности и пребывания работника в отпуске, за исключением случаев, предусмотренных подпунктами 1), 18), 20) и 23) пункта 1 [статьи 52](#) Кодекса;

в) с работниками до достижения пенсионного возраста, установленного [Законом](#) РК «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», которым осталось менее двух лет, по основаниям, предусмотренным [подпунктами 2\) и 4\) пункта 1 статьи 52](#) Трудового кодекса, без наличия положительного решения комиссии, созданной из равного числа представителей от Работодателя и Работников;

7) гарантировать работу в Предприятии работникам, имеющим стаж работы в организациях здравоохранения менее 20 лет, за три года до наступления права ухода на пенсию по возрасту.

При этом в стаж работы по специальности засчитывать время работы по той же специальности в государственных организациях здравоохранения и других организациях независимо от организационно-правовой формы<sup>2</sup>;

8) регулировать численность работников в случае снижения объема работы, в первую очередь за счет:

- естественного оттока кадров и временного ограничения их приема;
- мероприятий по переобучению, переподготовке кадров за счет средств Работодателя;
- перемещения на вакантные рабочие места;
- использования временной и сезонной занятости работников;
- применения как временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени;
- перемещения работника в Предприятии на другое рабочее место, в другое структурное подразделение Предприятия в той же местности, поручения работы на другом механизме или агрегате в пределах специальности, квалификации или должности;
- перевода с согласия работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу с сохранением средней заработной платы по прежнему месту работы в течение 3 (трех) месяцев с момента перевода;

---

<sup>2</sup> Правила и условия исчисления стажа работы по специальности для гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий в сфере здравоохранения, утвержденные приказом и.о. Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 2 августа 2016 года № 685

– перевода на работу в другую местность с предоставлением ему жилья, оплатой проезда работника и членов его семьи и других льгот по соглашению Сторон и с выплатой компенсации в соответствии с актами Работодателя;

– предоставления Работнику одного дня в неделю или два часа в течение каждого рабочего дня для самостоятельного поиска работы.

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

## **2.7.Гарантии и компенсационные выплаты**

46. Работодатель обязан:

1) освобождать работников от выполнения трудовых обязанностей на время привлечения их к государственным или общественным обязанностям в случаях, предусмотренных законами РК, с сохранением за ними места работы (должности);

2) сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату на время прохождения за счет средств Работодателя периодических медицинских осмотров за работниками, обязанными их проходить в соответствии с Кодексом и настоящим договором;

3) сохранять за работником, являющимся донором, на время обследования и донации крови и ее компонентов место работы (должность) и среднюю заработную плату.

В случае, если по соглашению с Работодателем работник, являющийся донором, в дни донации крови и ее компонентов приступил к работе, ему предоставлять по его желанию другой день отдыха с сохранением за ним среднемесячной заработной платы или этот день может быть присоединен к ежегодному трудовому отпуску. Не допускать привлечение работника в дни донации крови и ее компонентов к работам в ночное время, сверхурочным работам, работам с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда;

4) за счет своих средств предоставлять пособия по социальному обеспечению работникам, а в соответствующих случаях и членам их семей в порядке и размерах, предусмотренном законодательством РК;

5) производить компенсационные выплаты в связи с потерей работы, при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя и Работника, в размерах и случаях, предусмотренных Кодексом (ст.ст. 56, 131 Кодекса);

При наличии финансовых возможности дополнительно выплачивать работникам компенсацию в размере не менее 1 (одной) среднемесячной заработной платы (сохраняемую на период поиска работы), имеющим стаж работы в Предприятии не менее 10 лет, по истечении каждого месяца (но не более 3 месяцев), в размере 1 (одной) среднемесячной заработной платы, при условии предоставления справки о регистрации (постановки на учет) в уполномоченных государственных органах занятости;

6) производить компенсационные выплаты в размере среднемесячной заработной платы при расторжении трудового договора по достижении работниками пенсионного возраста или увольнении в связи с установлением Работнику инвалидности 1 и 2 групп;

7) оказывать материальную помощь:

а) работнику в случае смерти его близких родственников (отец, мать, муж/жена, дети, полнородные и неполнородные братья и сестры) в размере от 30 МРП;

б) в случае смерти работника его семье или лицам, осуществляющим его погребение, в размере от 50 МРП;

в) семье пенсионера в случае его смерти либо лицу, осуществляющему погребение – в размере 15-ти МРП;

г) работнику в связи с бракосочетанием - в размере от 10 МРП;

д) работнику в связи с рождением, усыновлением/удочерением одного ребенка – в размере от 10 МРП, а двух и более детей – от 30 МРП;

е) на лечение работника или лиц, находящихся на его иждивении, требующего дополнительных финансовых затрат (стационарное лечение более 10-ти календарных дней, кроме санаторного) – в размере от 10 МРП.

В случае если члены семьи (или близкие родственники), имеющие право на материальную помощь, указанную в подпунктах а) - е), являются работниками, материальная помощь оказывается одному из них;

8) предоставлять работникам и его близким родственникам (отец, мать, муж/жена, дети, полнородные и неполнородные братья и сестры) и пенсионерам Предприятия скидку в размере 50 % на оказываемые Предприятием платные медицинские услуги;

9) оплачивать отпуск по беременности и родам, отпуск работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей), с сохранением средней заработной платы, за вычетом суммы социальной выплаты на случай потери дохода в связи с беременностью и родами, усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей), осуществленной в соответствии с законодательством РК об обязательном социальном страховании;

10) поощрять работников за создание благоприятных условий труда на рабочих местах, рационализаторские предложения по созданию безопасных условий труда;

11) отстранять от работы и привлекать к дисциплинарной ответственности работников, нарушающих требования по безопасности и охране труда в порядке, установленном Кодексом;

12) создавать условия и обеспечивать выделение денег для ведения культурно-массовых, спортивно-оздоровительных мероприятий в Предприятии в соответствии с утвержденной сметой по согласованию с Профкомом, в том числе на организацию летнего оздоровительного отдыха детей работников Предприятия;

13) при наличии финансовых возможностей оказывать материальную помощь:

а) ко Дню инвалидов - работникам, имеющим детей-инвалидов до 18 лет, в размере не менее 10 МРП;

б) ко Дню семьи - работникам-родителям многодетных семей, имеющим четырех и более детей, в размере не менее 5 МРП;

в) ко Дню защиты детей - матерям-одиночкам и иным лицам, воспитывающим ребенка до 14 лет, в размере не менее 5 МРП;

г) ко Дню пожилых людей - пенсионерам-работникам Предприятия, вышедшим на пенсию по возрасту, в размере не менее 5 МРП;

д) ко Дню Победы - работникам, приравненным по льготам и гарантиям к участникам Великой Отечественной войны, инвалидам Великой Отечественной войны и участникам войны, в размере не менее 10 МРП.

В случае если оба родителя ребенка являются работниками Предприятия, то материальная помощь, указанная в подпунктах а)-д) оказывается одному из них.

## **2.8. Материальная ответственность сторон трудового договора**

47. Работодатель обязан:

1) нести материальную ответственность перед Работником:

а) за ущерб, причиненный незаконным лишением работника возможности трудиться;

б) за вред, причиненный жизни и (или) здоровью работника.

2) создать работникам условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного им имущества;

3) предусматривать при приеме на работу заключение в письменной форме договоров о полной материальной ответственности (приложение 12 к Коллективному договору) в

соответствии с Перечнем должностей и работ, занимаемых или выполняемых работниками, с которыми должны быть заключены письменные договоры о полной материальной ответственности за обеспечение сохранности ценностей (имущества), переданных им для хранения или применения в процессе производства (приложение 13 к Коллективному договору);

4) при причинении работнику ущерба (вреда) возместить его в соответствии с условиями трудового, Коллективного договоров, Кодексом и иными законами РК.

48. Работник несет материальную ответственность перед Работодателем:

1) за ущерб, причиненный утратой или повреждением имущества Работодателя;

2) за ущерб, возникший в результате действия (бездействия) работника.

32. За причиненный ущерб Работник несет материальную ответственность в пределах своей средней месячной заработной платы. При этом, размер ежемесячного удержания не может превышать 50 % причитающейся работнику заработной платы.

49. Сторона трудового договора, причинившая ущерб (вред) другой стороне, возмещает его в размерах, установленных настоящим Коллективным договором, Кодексом и законами РК, на основании решения суда или акта работодателя с письменным уведомлением работника.

### **РАЗДЕЛ 3. БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА**

#### **3.1. Права и обязанности Работодателя в области безопасности и охраны труда**

50. Работодатель имеет право:

1) поощрять работников за содействие в создании благоприятных условий труда на рабочих местах, рационализаторские предложения по созданию безопасных условий труда;

2) отстранять от работы и привлекать к дисциплинарной ответственности работников, нарушающих требования по безопасности и охране труда, в порядке, установленном Кодексом;

3) требовать от работника неукоснительного соблюдения требований по безопасному ведению работ на производстве;

51. Работодатель обязан:

1) принимать меры по предотвращению любых рисков на рабочих местах и в технологических процессах путем проведения профилактики, замены производственного оборудования и технологических процессов на более безопасные;

2) проводить обучение, инструктирование, проверку знаний работников по вопросам безопасности и охраны труда, а также обеспечивать документами по безопасному ведению производственного процесса и работ за счет собственных средств;

3) организовать обучение и проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда руководящих работников и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда, периодически не реже одного раза в три года в организациях, осуществляющих повышение квалификации кадров, в порядке, установленном уполномоченным органом по труду, согласно списку, утвержденному актом работодателя;

4) создать работникам необходимые санитарно-гигиенические условия, обеспечить выдачу и ремонт специальной одежды и обуви работников, снабжение их средствами профилактической обработки, моющими и дезинфицирующими средствами, медицинской аптечкой, молоком или равноценными пищевыми продуктами, и (или) специализированными продуктами для диетического (лечебного и профилактического) питания, средствами

индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с [нормами](#), установленными уполномоченным государственным органом по труду<sup>3</sup>;

5) не допускать к тяжелым работам, работам с вредными и (или) опасными условиями труда лиц, достигших пенсионного возраста в соответствии с [Законом](#) РК «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан»;

6) не допускать к переноске и передвижению работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, тяжестей, превышающих установленные для них предельные [нормы](#);

7) не допускать подъема и перемещения вручную женщинами тяжестей, превышающих установленных для них предельных [норм](#);

8) осуществлять регистрацию, учет и анализ несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний;

9) один раз в квартал предоставлять уполномоченному государственному органу по труду и местному органу по инспекции труда, представителям работников по их письменному запросу необходимую информацию для мониторинга состояния условий, безопасности и охраны труда;

10) обеспечивать расследование несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, в порядке, установленном законодательством РК;

11) исполнять предписания и заключения государственных инспекторов труда;

12) проводить с участием представителей работников периодическую, не реже чем один раз в пять лет, аттестацию производственных объектов по условиям труда в соответствии с правилами, утвержденными уполномоченным государственным органом по труду<sup>4</sup>;

13) представлять результаты аттестации производственных объектов по условиям труда соответствующему местному органу по инспекции труда на бумажном и электронном носителях в месячный срок;

14) страховать работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей;

15) принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

16) осуществлять разработку, утверждение и пересмотр инструкций по безопасности и охране труда в [порядке](#), установленном уполномоченным органом по труду;

17) проводить за счет собственных средств обязательные, периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры и предсменное, послесменное медицинское освидетельствование работников в случаях, предусмотренных соглашением, коллективным договором, законодательством РК, а также при переводе на другую работу с изменениями условий труда либо при появлении признаков профессионального заболевания<sup>5</sup>;

18) сохранять работнику среднюю заработную плату на время приостановки работы организации из-за несоответствия требованиям по безопасности и охране труда.

### **3.2. Права и обязанности работников в области безопасности и охраны труда**

---

<sup>3</sup> Правила выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания, специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, обеспечения их средствами коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями и устройствами за счет средств работодателя, утвержденные приказом Министра здравоохранения и социального развития РК от 28.12.2015 года № 1054

<sup>4</sup> Правила обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда, утвержденные приказом Министра здравоохранения и социального развития РК от 28.12.2015 года № 1057

<sup>5</sup> Правила проведения обязательных медицинских осмотров, утвержденные приказом и. о. Министра национальной экономики РК от 24 февраля 2015 года № 128

52. Работник имеет право на:

- 1) рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями по безопасности и охране труда;
- 2) обеспечение санитарно-бытовыми помещениями, средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями по безопасности и охране труда, а также трудовым, коллективным договорами;
- 3) обращение в местный орган по инспекции труда о проведении обследования условий и охраны труда на его рабочем месте;
- 4) участие лично или через своего представителя в проверке и рассмотрении вопросов, связанных с улучшением условий, безопасности и охраны труда;
- 5) отказ от выполнения работы в случае необеспечения работодателем работника средствами индивидуальной и (или) коллективной защиты и при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с письменным извещением об этом непосредственного руководителя или работодателя;
- 6) образование и профессиональную подготовку, необходимые для безопасного исполнения трудовых обязанностей, в порядке, установленном законодательством РК;
- 7) получение достоверной информации от работодателя о характеристике рабочего места и территории организации, состоянии условий, безопасности и охраны труда, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по его защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- 8) сохранение средней заработной платы на время приостановки работы организации из-за несоответствия требованиям по безопасности и охране труда.

53. Работник обязан:

- 1) соблюдать требования норм, правил и инструкций по безопасности и охране труда;
- 2) немедленно сообщать Работодателю или организатору работ о каждой производственной травме и иных повреждениях здоровья работников, признаках профессионального заболевания (отравления), а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей;
- 3) проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, а также предсменное, послесменное и иное медицинское освидетельствование в порядке, установленном уполномоченным органом в области здравоохранения;
- 4) по требованию Работодателя проходить профилактические медицинские осмотры в случаях, предусмотренных актом Работодателя, а также при переводе на другую работу;
- 5) сообщать работодателю об установлении инвалидности или ином ухудшении состояния здоровья, препятствующем продолжению трудовых обязанностей;
- 6) неукоснительно применять и использовать по назначению средства индивидуальной и коллективной защиты, предоставляемые работодателем;
- 7) выполнять требования государственного инспектора труда, технического инспектора по охране труда, специалистов внутреннего контроля и предписанные медицинскими учреждениями лечебные и оздоровительные мероприятия;
- 8) проходить обучение, инструктирование и проверку знаний по безопасности и охране труда в порядке, определенном Работодателем и предусмотренном законодательством РК.

## **6. Организация безопасности и охраны труда. Расследование и учет несчастных случаев и иных повреждений здоровья работников, связанных с трудовой деятельностью. Финансирование мероприятий по безопасности и охране труда**

54. Работодатель обязан:

- 1) осуществлять контроль за состоянием безопасности и охраны труда в Предприятии;

2) информировать работников о возможных вредных производственных факторах на территории Предприятия и рабочих местах;

3) разрабатывать мероприятия по безопасности и охране труда, обеспечивать переработку правил и нормативов (инструкций) по безопасности и охране труда по согласованию с Профкомом и выделять деньги на проведение их в Предприятии;

4) приводить в соответствие с действующими нормами и правилами безопасности и охраны труда все основные средства, находящиеся в эксплуатации;

5) обеспечивать гигиеническое обучение (санитарный минимум знаний по вопросам профилактики общих и профессиональных заболеваний) рабочих и специалистов, занятых во вредных и опасных условиях труда;

6) не привлекать работников к выполнению работ при не обеспечении условий безопасности труда;

7) не допускать заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной лицу по состоянию здоровья на основании медицинского заключения, а также не допускать перевод работника на другую работу при противопоказаниях для работника по состоянию здоровья, подтвержденных медицинским заключением;

8) предоставлять работникам Предприятия скидку в размере 50 % на оказываемые в Предприятии платные медицинские услуги;

9) создавать работникам за счет собственных средств необходимые санитарно-гигиенические условия, выделять ежегодно по целевым назначениям деньги в размере не менее 1% от фонда оплаты труда с учетом затрат на обеспечение средствами профилактической обработки, моющими и дезинфицирующими средствами, медицинской аптечкой, молоком, лечебно-профилактическим питанием, но не ниже норм, устанавливаемых уполномоченным органом;

10) выделять ежегодно по целевым назначениям деньги в размере не менее 1 % от фонда оплаты труда с учетом затрат на обеспечение работника спецодеждой, спецобувью и средствами индивидуальной защиты от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов в установленные сроки их носки (приложение 14 к Коллективному договору) и осуществлять контроль за применением по назначению индивидуальных и коллективных средств защиты, спецодежды.

Сохранять за работником с его согласия, выданную ему спецодежду и спецобувь, с оплатой их остаточной стоимости при увольнении.

В случае преждевременного износа спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты производить их досрочную замену;

11) устанавливать нормы выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты, с учетом специфики выполняемой работы;

12) не допускать к работе работников, не пользующихся выданной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также форменной одеждой;

13) страховать гражданско-правовую ответственность Работодателя за причинение вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей;

14) возмещать вред, причиненный жизни и здоровью работника в соответствии с законодательством РК;

15) сохранять до начала расследования несчастного случая на производстве обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к состоянию аварийной ситуации, а в случае невозможности ее сохранения зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, в том числе использовать фото-, видеосъемки);

16) выплачивать единовременное пособие работнику, если в результате несчастного случая при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей произошла производственная

травма или отравление, которые привели его к временной или стойкой утрате трудоспособности, профессиональному заболеванию либо смерти, в размере не более:

24-х среднемесячных заработных плат – в случае его смерти;

12-и среднемесячных заработных плат – работнику, признанному инвалидом первой или второй группы;

6-и среднемесячных заработных плат – работнику, признанному инвалидом третьей группы;

3-х среднемесячных заработных плат – работнику при определении ему стойкой утраты трудоспособности без установления инвалидности.

В случае смерти работника единовременное пособие в установленном порядке выплачивать лицу, имеющему на это право или осуществляющему погребение;

17) возмещать дополнительные расходы, вызванные повреждением здоровья при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей (на лечение, дополнительное питание, приобретение лекарств, протезирование, посторонний уход, санаторно-курортное лечение, приобретение специальных транспортных средств, подготовку к другой профессии и др.), если признано, что потерпевший нуждается в этих видах помощи и ухода и не получает их бесплатно.

Возмещать расходы на лечение работнику, пострадавшему в результате несчастного случая при исполнении трудовых (служебных) обязанностей, с сохранением средней заработной платы, на основании документов, подтверждающих эти расходы.

Возмещение расходов на лечение, протезирование, санаторно-курортное лечение производить по фактическим затратам работника, имеющего право на возмещение вреда жизни и здоровью, причиненного в результате несчастного случая при исполнении трудовых (служебных) обязанностей, на основании документов, подтверждающих эти расходы.

Возмещать (компенсировать) расходы работника на санаторно-курортное лечение по путевкам в санатории, расположенные на территории РК, а также по путевкам в санатории, расположенные за пределами РК, в случае, если он по состоянию здоровья нуждается в получении санаторно-курортного лечения, не предоставляемого в РК.

Возмещение расходов работника на посторонний уход исчислять из расчета не менее 1-кратного МРП для каждого вида ухода, независимо от того, кем этот уход осуществляется.

Обеспечить трудоустройство инвалидов третьей группы, получивших производственную (профессиональную) травму и иные повреждения здоровья в связи с исполнением ими трудовых (служебных) обязанностей, а при необходимости – их переобучение;

18) единовременное пособие и возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работника, дополнительных расходов, вызванных повреждением здоровья (при исполнении трудовых (служебных) обязанностей), выплачивать лицам, имеющим право на их получение, при отсутствии страхового возмещения;

19) в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, полученным в связи с исполнением трудовых (служебных) обязанностей перевести работника на более легкую работу с доплатой разницы между прежней заработной платой и заработной платой по новой работе до восстановления трудоспособности или установления инвалидности либо сохранять за работником, утратившим трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.

При обнаружении у работника признаков трудового увечья, профессионального заболевания или иного повреждения здоровья вследствие воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на основании медицинского заключения переводить работника с его согласия на другую работу, не противопоказанную его здоровью, с

сохранением средней заработной платы;

20) предоставлять Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе, в закрытых необогреваемых помещениях, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, в течение каждого часа работы 10 (десять) минут для обогрева. Это время включать в рабочее время. Обеспечить указанных Работников оборудованным помещением для обогрева и отдыха;

21) переводить Работника на другое рабочее место в случае приостановления работы по требованию органов государственного надзора и контроля, сохраняя среднюю заработную плату;

22) обеспечивать доставку работников служебным транспортом к месту работы, а по окончании – к месту проживания при условии проживания работника на расстоянии более 2-х километров от места работы;

23) предусмотреть льготы и компенсации работникам, занятым на участках работы с неблагоприятными условиями труда, при заключении в установленном законодательством РК порядке договоров на транспортное обслуживание с иными организациями за счет их средств;

24) считать Профком полномочным представителем пострадавшего работника, кроме случая, когда пострадавший или его родственник определяет своего представителя;

25) в зависимости от фонда оплаты труда предоставлять внештатным уполномоченным работникам по безопасности и охране труда 8 часов в месяц на осуществление общественного контроля за соблюдением безопасности и охраны труда с сохранением среднего заработка по месту основной работы;

26) о несчастном случае на производстве немедленно сообщать Профкому по форме, установленной уполномоченным государственным органом по труду;

27) включать в состав комиссий по расследованию несчастного случая членов Профкома;

28) поощрять особо отличившихся технических инспекторов труда денежным вознаграждением по письменному представлению руководителя структурного подразделения Предприятия и/или Профкома.

## **РАЗДЕЛ 4. ОБЯЗАННОСТИ И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА**

### **7. Обязанности Профсоюза**

55. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников в рамках настоящего договора Профсоюз, в лице его Профкома, обязан:

1) содействовать Работодателю:

в укреплении трудовой и исполнительской дисциплины;

в обеспечении безопасных условий труда;

в развитии социального партнерства на основе доверия и взаимопонимания;

2) проводить работу по пропаганде здорового образа жизни, принимать участие в организации и проведении спортивных и культурно-массовых мероприятий, содействовать в приобретении путевок работниками в дома отдыха, путевок особо нуждающимся работникам в санаторно-курортном лечении, в организации отдыха и оздоровления детей работников Предприятия;

3) осуществлять контроль за созданием условий труда, отвечающих требованиям безопасности и охране труда, принимать участие в расследовании несчастных случаев, разработке мер по их предотвращению;

4) осуществлять контроль за состоянием охраны здоровья, труда и техники безопасности, дисциплины труда в организации, дисциплины проезда работников в транспортных средствах, доставляющих на работу и обратно;

5) в пределах предоставленных полномочий представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, у Работодателя, в судебных и других органах и организациях, обращаться в суд с исковыми заявлениями, ходатайствовать перед прокуратурой об опротестовании актов Работодателя;

6) оказывать организационную, консультативную, правовую и материальную помощь членам Профсоюза;

7) предоставлять пострадавшим работникам и семьям погибших, при исполнении трудовых (служебных) обязанностей, бесплатные консультации и правовую помощь в разрешении вопросов своевременного и полного возмещения Работодателями вреда и расходов, причиненных работнику в связи с выполнением им трудовых (служебных) обязанностей в установленном Коллективным договором порядке, а также других выплат в соответствии с законодательством РК;

8) осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства РК, оказывать помощь в рассмотрении трудовых споров и выносить конфликтные вопросы на рассмотрение примирительной и согласительной комиссий;

9) вносить в государственные органы предложения по вопросам экономической и социальной защиты работников организаций здравоохранения;

10) участвовать в разработке и согласовании актов Работодателя по вопросам охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии, программ по охране труда, быта и здоровья работников;

11) для осуществления контроля за исполнением настоящего договора, а также для изучения и принятия мер по обеспечению нормальных условий труда посещать рабочие места членов Профсоюза;

12) не допускать трудовых конфликтов и прекращения работы при выполнении условий настоящего договора;

13) информировать членов Профсоюза о результатах контроля за ходом выполнения Коллективного договора;

14) принимать иные меры, предусмотренные Уставом Профсоюза и положением о первичной организации Профсоюза.

56. Профсоюз, в лице его Профкома, имеет права, предусмотренные Уставом Профсоюза и положением о Филиале и первичной организации Профсоюза.

## **8. Гарантии деятельности Профсоюза**

57. Работодатель обязан:

1) соблюдать права Профсоюза, создавать необходимые условия для его нормальной деятельности в соответствии с законодательством РК;

2) предоставить Профкому в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудованные помещения, оргтехнику, средства связи, транспорт (по согласованному графику), организовать за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники;

3) предоставлять Профкому полную и достоверную информацию, по вопросам, связанным с защитой прав членов профсоюза, а также необходимую для ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

4) ежемесячно удерживать по письменному заявлению членов Профсоюза членские взносы из их заработной платы и перечислять на счет Профсоюза;

5) возмещать транспортные расходы представителю Профсоюза (Профкома), принимающему участие в расследовании несчастных случаев на производстве и проведении проверок состояния охраны труда, выполнении мероприятий по его улучшению;

б) освобождать от выполнения трудовых обязанностей работников, являющихся членами выборных Профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, с сохранением средней заработной платы:

для выполнения ими общественных обязанностей (до 8 часов в месяц) в соответствии с утвержденным планом работы Профкома;

для участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых Профсоюзом и его подразделениями (филиалами, представителями), а также в работе их пленумов, президиумов и советов;

7) обеспечить оплату проездных документов в купированном вагоне поезда и возмещение расходов, связанных с командировкой, делегатам, членам выборных Профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, направленным на Профсоюзные съезды, конференции, советы и др., созываемые Профсоюзом;

8) признавать право Профкома, технического инспектора труда, избираемого Профкомом, на осуществление общественного контроля в области безопасности и охраны труда в Предприятии;

9) работникам, освобожденным от основной работы, вследствие избрания на выборные должности в Профсоюзные органы, предоставлять после окончания их выборных полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии – другую равноценную работу (должность) в той же или, с согласия работника, в другой организации;

10) не расторгать трудовой договор по своей инициативе с членами выборных Профсоюзных органов, не освобожденными от основной работы (кроме случаев полной ликвидации Предприятия), не подвергать дисциплинарному взысканию или переводить на другую работу без предварительного согласия выборных Профсоюзных органов, членами которых они являются;

11) не допускать увольнение по своей инициативе членов выборных Профсоюзных органов, в течение двух лет после окончания выборных полномочий (кроме случаев полной ликвидации Предприятия) или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях, увольнение производится в порядке, установленном подпунктом 10) настоящего пункта;

12) учитывать в стаже работы в организациях здравоохранения, дающем право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, время работы в отраслевой профсоюзной организации, если этому предшествовала работа в организациях здравоохранения.

## **9. Порядок учета мнения или согласования с Профкомом некоторых актов Работодателя**

58. Работодатель издает с учетом мнения или по согласованию с Профкомом следующие акты (внутренние документы):

- 1) правила трудового распорядка;
- 2) положения об оплате труда;
- 3) положения об использовании средств, поступающих от платных услуг, работ;
- 4) правила дифференцированной доплаты;
- 5) положение о моральном и материальном поощрении (стимулировании);
- 6) правила предоставления жилища;
- 7) инструкции по ведению табеля учета рабочего времени;
- 8) инструкции по составлению графика дежурства и графики дежурств;
- 9) об установлении повышающих коэффициентов по категориям должностей;
- 10) акты, связанные с изменением условий труда;
- 11) акты о вводе и отмене режима неполного рабочего времени;

12) акты по вопросам охраны труда, техники безопасности, санитарии, программ по охране труда;

13) правила профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации (обучение), а также типовой договор обучения;

14) об улучшении организации труда и повышении эффективности производства;

15) акты по вопросам быта и здоровья работников;

16) акты о наложении дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка Работником, являющимся членом Профсоюза;

17) акты, связанные с расторжением трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным подпунктами 3), 11), 16), 17) пункта 1 статьи 52 Кодекса, а также прекращением трудового договора в соответствии с подпунктом 2) пункта 1 статьи 58 Кодекса;

18) акты, определяющие порядок, условия и периодичность проведения аттестации работников;

19) иные, предусмотренные Кодексом, трудовым и Коллективным договорами.

59. Работодатель включает члена(ов) Профкома в состав: аттестационной, тарификационной, дисциплинарной комиссий, комиссии по социальным, жилищным, бытовым вопросам;

60. Перед изданием акта Работодатель представляет его проект, а при необходимости - обоснование по нему в Профком.

61. Проект акта Работодателя обсуждается в Профкоме не более пяти рабочих дней со дня его представления.

62. Решения Профкома оформляются протоколом, в котором указывается согласие (несогласие) Профкома с проектом акта Работодателя, при наличии излагаются их предложения. Согласие Профкома может выражаться путем визирования акта Работодателя Председателем Профкома, а при необходимости – его членами.

63. В случае, если мнение Профкома не содержит согласия с проектом акта Работодателя либо содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель:

1) при согласии издает акт, измененный с учетом предложений Профкома;

2) при несогласии вправе провести дополнительные консультации с Профкомом либо издать акт в предложенной им редакции.

64. При недостижении согласия по проектам актов Работодателя, для издания которых в соответствии с Кодексом необходимо согласование с Профкомом, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего Работодатель вправе принять нормативный акт.

65. В случае, если изданный акт Работодателя содержит положения, нарушающие либо ухудшающие права и гарантии работников, предусмотренные Кодексом, трудовым и Коллективным договорами, соглашениями, он может быть обжалован в местный орган по инспекции труда либо в суд.

## **РАЗДЕЛ 5. КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО, ТРУДОВОГО ДОГОВОРОВ. РАССМОТРЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ И КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ. ТРУДОВОЙ АРБИТРАЖ.**

### **10. Контроль за исполнением Коллективного, трудового договоров**

66. Контроль за исполнением Коллективного договора осуществляет Комиссия по осуществлению контроля за выполнением коллективного договора и разработке предложений по его дополнению и изменению, которой не реже 1 раза в год рассматривается его выполнение на конференции.

В состав комиссии входят на паритетной основе представители Работодателя и профсоюзного комитета.

67. При выявлении нарушений условий Коллективного договора вышеуказанная двухсторонняя комиссия в письменной форме направляет представление Сторонам, его подписавшим. Стороны в установленные сроки обязаны провести взаимные консультации и принять в письменном виде решение, обязательное для исполнения Сторонами.

68. Представители Сторон обязаны ознакомить работников с Коллективным договором и информировать их о ходе выполнения.

## **11. Рассмотрение индивидуальных и коллективных трудовых споров.**

### **§ 1. Индивидуальные трудовые споры**

69. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются согласительными комиссиями, а по неурегулированным вопросам либо неисполнению решения согласительной комиссии – судами.

70. Согласительная комиссия является постоянно действующим органом, создаваемой на паритетных началах из равного числа представителей от Работодателя и работников. Количественный состав членов согласительной комиссии, порядок ее работы, содержание и порядок принятия решения согласительной комиссией, срок полномочий согласительной комиссии, вопрос о привлечении посредника устанавливаются в письменном соглашении между Работодателем и представителями работников.

71. Заявление, поступившее в согласительную комиссию, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией в день подачи.

Спор рассматривается в присутствии заявителя и (или) уполномоченного им представителя в пределах делегированных ему полномочий в соответствии с нормативными правовыми актами РК.

72. Согласительная комиссия обязана рассмотреть спор в течение 15 рабочих дней со дня регистрации заявления и выдать сторонам спора копии решения в 3-хдневный срок со дня его принятия.

73. Для обращения в согласительную комиссию или в суд по рассмотрению индивидуальных трудовых споров устанавливаются следующие сроки:

1) по спорам о восстановлении на работе – 1 месяц со дня вручения копии акта работодателя о прекращении трудового договора в согласительную комиссию, а для обращения в суд – 2 месяца со дня вручения копии решения согласительной комиссии при обращении по неурегулированным спорам либо при неисполнении ее решения стороной трудового договора;

2) по другим трудовым спорам – 1 год с того дня, когда работник или Работодатель узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Течение срока обращения по рассмотрению индивидуальных трудовых споров приостанавливается в период действия договора о медиации по рассматриваемому трудовому спору, а также в случае отсутствия согласительной комиссии до ее создания.

74. Решение согласительной комиссии подлежит исполнению в установленный ею срок, за исключением спора о восстановлении на работе. В случае неисполнения решения согласительной комиссии в установленный срок работник или Работодатель вправе обратиться в суд.

Работнику, восстановленному на прежней работе, выплачивается средняя заработная плата за все время вынужденного прогула (отстранения от работы) или разница в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы при незаконном переводе на другую работу, но не более чем за 6 месяцев.

Решение согласительной комиссии либо суда по рассмотрению индивидуального трудового спора о восстановлении работника на прежней работе подлежит немедленному исполнению. При задержке Работодателем исполнения решения о восстановлении на работе согласительная комиссия либо суд выносит решение о выплате работнику средней заработной платы или разницы в заработной плате за время задержки исполнения решения.

75. Стороны согласительной комиссии обязаны проводить ежегодное обучение членов согласительной комиссии основам трудового законодательства РК, развитию умения вести переговоры и достижению консенсуса в трудовых спорах.

## **§ 2. Коллективные трудовые споры**

76. Коллективные трудовые споры разрешаются в следующей последовательности: рассматриваются Работодателем, при невозможности разрешения - в примирительной комиссии, при недостижении соглашения в ней - трудовым арбитражем, по вопросам, неурегулированным им, - судами.

77. Требования работников по вопросам применения трудового законодательства РК, выполнения или изменения условий соглашений, коллективного и (или) трудового договоров, актов работодателя между работниками и Работодателем, объединением работодателей формируются и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа работников Предприятия.

Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей делегатов, избранных работниками в соответствии с протокольными решениями.

78. Решение собрания (конференции) работников считается принятым, если в поддержку выдвинутых ими требований проголосовало не менее двух третей участников. При невозможности проведения собрания (конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав не менее двух третей подписей работников в поддержку выдвинутых им требований.

79. Представители работников согласовывают с Работодателем регламент проведения собраний (конференций) работников, место, время, количество участников собрания (конференции).

80. Требования работников излагаются в письменной форме и направляются Работодателю в 3-хдневный календарный срок со дня проведения собрания (конференции).

81. Требования работников при невозможности их разрешения рассматриваются в порядке примирительных процедур. На любой из стадий рассмотрения коллективного трудового спора стороны могут обратиться к посреднику.

Процедура посредничества является самостоятельной по отношению к примирительным процедурам в примирительной комиссии, трудовом арбитраже и может идти параллельно с ними.

## **§ 3. Примирительная комиссия**

82. Примирительная комиссия является органом, созданным совместным решением Сторон на паритетных началах из равного числа представителей от Работодателя и работников.

Решение о создании примирительной комиссии принимается в течение 3 рабочих дней со дня доведения либо несообщения своего решения Работодателем до сведения работников (их представителей) либо составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров. При наличии в Предприятии нескольких представителей работников ими создается единый представительный орган для участия в работе комиссии.

83. Работодатель создают необходимые условия для работы примирительной комиссии.

84. Примирительная комиссия рассматривает требования работников (их представителей) в срок не позднее 7-и рабочих дней со дня их поступления. Порядок рассмотрения требований примирительной комиссией, продление указанного срока рассмотрения осуществляются по соглашению Сторон и оформляются протоколом.

85. В процессе примирительной процедуры примирительная комиссия консультируется с работниками (их представителями), Работодателем (ее представителями), государственными органами и иными заинтересованными лицами.

86. Решение комиссии принимается на основе соглашения сторон, оформляется протоколом, подписываемым представителями Сторон, имеет для Сторон обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, установленные решением примирительной комиссии. В случае отказа одной из Сторон от подписи в протоколе другой стороной в протоколе производится соответствующая запись.

87. При недостижении соглашения в примирительной комиссии ее работа прекращается, а для разрешения спора создается трудовой арбитраж.

#### **§ 4. Трудовой арбитраж**

88. Трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора в течение 5-и рабочих дней со дня прекращения работы примирительной комиссии.

89. Количество членов трудового арбитража, его персональный состав, порядок рассмотрения трудового спора определяются соглашением сторон на паритетной основе. Трудовой арбитраж должен состоять не менее чем из 5-и человек. В состав трудового арбитража должны включаться государственный инспектор труда, представитель Совета по трудовому арбитражу для предупреждения и разрешения коллективных трудовых споров, а при необходимости - другие лица.

По рассматриваемым требованиям работников члены примирительной комиссии не могут входить в состав трудового арбитража. Председатель трудового арбитража избирается членами арбитража из их числа.

90. Коллективный трудовой спор рассматривается трудовым арбитражем с обязательным участием представителей сторон коллективного трудового спора, а при необходимости также с участием представителей других заинтересованных лиц.

91. Процедура рассмотрения спора определяется трудовым арбитражем и доводится до сведения сторон коллективного трудового спора.

92. Решение трудового арбитража принимается не позднее семи рабочих дней со дня его создания простым большинством голосов членов арбитража. При разделении голосов членов трудового арбитража поровну решающим является голос председателя. Решение должно быть мотивированным, излагаться в письменной форме и подписываться всеми членами арбитража. Решение трудового арбитража является обязательным для исполнения Сторонами коллективного трудового спора.

93. В случае неисполнения решения трудового арбитража в установленный срок стороны имеют право осуществить разрешение спора в судебном порядке.

### **РАЗДЕЛ 6. ВНУТРЕННИЙ КОНТРОЛЬ ПО БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЕ ТРУДА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.**

#### **12. Внутренний контроль по безопасности и охране труда**

94. Внутренний контроль по безопасности и охране труда осуществляется Работодателем в целях соблюдения установленных требований по безопасности и охране труда на рабочих местах и принятия незамедлительных мер по устранению выявляемых нарушений.

95. По инициативе Работодателя и (или) по инициативе работников либо их представителей создается производственный совет по безопасности и охране труда. В его состав на паритетной основе входят представители Работодателя, представители работников, включая технических инспекторов труда, кандидатуры которых предлагаются Профкомом. Состав указанного совета утверждается совместным решением Работодателя и представителей работников.

96. Производственный совет по безопасности и охране труда возглавляет председатель, избираемый членами совета из числа представителей Работодателя и работников на ротационной основе с периодичностью в 2 года.

97. Решения производственного совета по безопасности и охране труда являются обязательными для работодателя и работников.

98. Производственный совет по безопасности и охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах техническими инспекторами труда.

99. Кандидатуры технических инспекторов по охране труда предлагаются профессиональным союзом, а в случае его отсутствия - общим собранием работников из числа работников организации большинством голосов при присутствии на нем не менее двух третей работников.

100. Технические инспекторы по охране труда утверждаются решением производственного совета по безопасности и охране труда.

101. Статус, права и обязанности технических инспекторов по охране труда, а также порядок осуществления ими контроля определяются решением производственного совета по безопасности и охране труда.

### **13. Ответственность Сторон**

102. Стороны, а также лица, представляющие их, виновные в невыполнении или нарушении обязательств по настоящему Коллективному договору, несут ответственность, установленную законодательными актами РК.

103. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства РК, несут ответственность в соответствии с законами РК.

### **14. Подписи сторон**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Председатель Профсоюзного комитета  
Первичной профсоюзной организации**

\_\_\_\_\_  
**Филиала общественного объединения  
«Казахстанский отраслевой профсоюз  
работников здравоохранения «AQNIET» в г.  
Астана**

МП

МП



## **Нормы Трудового кодекса Республики Казахстан, в которых делаются ссылки на коллективный договор.**

Необходимо отметить, что большинство норм Трудового кодекса Республики Казахстан направлены на регулирование трудовых отношений, отношений непосредственно связанных с трудовыми; по безопасности и охране труда, а также социального партнерства положениями коллективного договора.

Кроме требований к содержанию и структуре коллективного договора, установленных статьей 157 Трудового кодекса, многие его статьи делают ссылку на коллективные договоры. Ниже приводим конкретные отсылочные нормы.

1. **Ст. 10, п. 1.** Трудовые отношения, а также иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми, регулируются трудовым договором, актом работодателя, **соглашением и коллективным договором.**

2. **Ст. 11.** Работодатель издает акты в пределах своей компетенции в соответствии с настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, трудовым договором, **соглашениями, коллективным договором.**

3. **Ст. 12, п. 1.** Работодатель в случаях, предусмотренных **соглашениями, коллективным договором**, издает акты с учетом мнения представителей работников.

4. **Ст. 13, п. 1.** Установленный настоящим Кодексом, трудовым или **коллективным договором, соглашениями** срок определяется календарной датой, истечением периода времени, который исчисляется годами, месяцами, неделями или днями. Срок может определяться также указанием на событие, которое должно наступить.

5. **Ст. 39, п. 1.** Работодатель обязан уведомить работника о предстоящем переезде работодателя в другую местность не позднее чем за один месяц, если трудовым, **коллективным договорами** не предусмотрен более длительный срок уведомления.

6. **Ст. 43, п. 1.** В связи с производственной травмой, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, полученным в связи с исполнением трудовых обязанностей, или иным повреждением здоровья, не связанным с производством, на основании медицинского заключения работодатель обязан до восстановления трудоспособности или установления инвалидности либо установления утраты профессиональной трудоспособности временно перевести работника на другую не противопоказанную по состоянию здоровья работу либо освободить его от работы на условиях, оговоренных в трудовом, **коллективном договорах**, акте работодателя.

7. **Ст. 46, п. 2.** Работодатель обязан уведомить работника об изменении условий труда, произошедшем по причинам, указанным в пункте 1 настоящей статьи, не позднее чем за пятнадцать календарных дней, если трудовым, **коллективным договорами** не предусмотрен более длительный срок уведомления.

8. **Ст. 53, п. 1.** Работодатель при расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами 1) и 2) пункта 1 статьи 52 Кодекса, обязан уведомить работника о расторжении трудового договора не менее чем за один месяц, если в трудовом, коллективном договорах не предусмотрен более длительный срок уведомления.

9. **Ст. 53, п. 2.** При расторжении трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 3) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса, работодатель обязан уведомить работников о расторжении трудового договора за пятнадцать рабочих дней, если в трудовом, **коллективном договорах** не предусмотрен более длительный срок уведомления. По соглашению сторон срок уведомления может быть заменен выплатой заработной платы, пропорциональной неотработанному сроку. В уведомлении работодатель обязан указать причины, послужившие основанием для расторжения трудового договора.

10. **Ст. 53, п. 3.** Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 4) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса, должно основываться на решении

аттестационной комиссии, в составе которой должен участвовать представитель работников, если иное не установлено законами Республики Казахстан. **Порядок, условия и периодичность проведения аттестации работников определяются коллективным договором или актом работодателя.**

11. **Ст. 53, п. 9.** Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 24) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса, допускается по достижении работником пенсионного возраста, установленного пунктом 1 статьи 11 Закона Республики Казахстан "О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан", с уведомлением работника после достижения им пенсионного возраста не менее чем за один месяц до даты расторжения трудового договора и выплатой компенсации в размере, определяемом трудовым, **коллективным договорами** и (или) актом работодателя.

12. **Ст. 56, п. 1.** Работодатель при расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами 1) и 2) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса, обязан уведомить работника о расторжении трудового договора не менее чем за один месяц, если в трудовом, **коллективном договорах** не предусмотрен более длительный срок уведомления. С письменного согласия работника расторжение трудового договора может быть произведено до истечения срока уведомления.

13. **Ст. 56, п. 2.** При расторжении трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 3) пункта 1 статьи 52 настоящего Кодекса, работодатель обязан уведомить работников о расторжении трудового договора за пятнадцать рабочих дней, если в трудовом, **коллективном договорах** не предусмотрен более длительный срок уведомления.

14. **Ст. 56, п. 3.** Порядок, условия и периодичность проведения аттестации работников определяются **коллективным договором** или актом работодателя.

15. **Ст. 67, п. 1.** Периоды времени подготовительно-заключительной работы (получение наряда-задания, материалов, инструментов, ознакомление с техникой, документацией, подготовка и уборка рабочего места, сдача готовой продукции и другие), перерывы, предусмотренные технологией, организацией труда; правилами безопасности и охраны труда; время присутствия или ожидания работы на рабочем месте, когда работник не располагает свободно своим временем; дежурства в праздничные и выходные дни; дежурства на дому, а также другие периоды, которые в соответствии трудовым, **коллективным договорами**, актами работодателя или нормативными правовыми актами Республики Казахстан относятся к рабочему времени.

16. **Ст. 70, п. 2.** Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника ограничений в продолжительности оплачиваемого ежегодного трудового отпуска, исчисления трудового стажа и других прав в сфере труда, установленных настоящим Кодексом, трудовым, **коллективным договорами**, соглашениями.

17. **Ст. 71, п. 3.** Пятидневная или шестидневная рабочая недели устанавливаются работодателем в соответствии с условиями трудового и **коллективного договоров** или актом работодателя.

18. **Ст. 71 п. 5.** Продолжительность ежедневной работы (рабочей смены), время начала и окончания ежедневной работы (рабочей смены), время перерывов в работе определяются с соблюдением условий, установленных правилами трудового распорядка, трудовым и коллективным договорами.

19. **Ст. 71 п. 6.** Для творческих работников профессиональных организаций искусства и культурного досуга, работников средств массовой информации, спортсменов, тренеров может устанавливаться иная продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, актами работодателя, **коллективным** или трудовым договорами.

20. Ст. 72 п. 3. Виды работ, где производится разделение ежедневной работы (рабочей смены) на части, количество и продолжительность перерывов в работе, а также виды и размеры компенсационных выплат работникам за работу с такими условиями определяются трудовым, **коллективным договором**.

21. Ст. 74 п. 6. Продолжительность фиксированного рабочего времени, гибкого (переменного) рабочего времени, учетный период в режиме гибкого рабочего времени устанавливаются актом работодателя, трудовым или **коллективным договором**.

22. Ст. 75, п. 5. Порядок работы при суммированном учете рабочего времени, категории работников, для которых устанавливается суммированный учет рабочего времени, определяются **коллективным договором** или актом работодателя.

23. Ст. 81 п. 2. Время предоставления перерыва для отдыха и приема пищи, его продолжительность устанавливаются правилами трудового распорядка, трудовым, **коллективным договором**.

24. Ст. 81, п. 3. Время перерыва для отдыха и приема пищи не включается в рабочее время. На работах, где по условиям производства предоставление перерыва невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в специально оборудованном месте. Перечень таких работ, порядок и место для отдыха и приема пищи устанавливаются **коллективным договором** или актами работодателя.

25. Ст. 82, п. 1. На отдельных видах работ работникам предоставляются внутрисменные перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются **коллективным договором** или актами работодателя, если иное не установлено законодательством Республики Казахстан.

26. Ст. 84 п. 3. При пятидневной и шестидневной рабочей неделе общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается **коллективным договором** или правилами трудового распорядка.

27. Ст. 88. Основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск работникам предоставляется продолжительностью двадцать четыре календарных дня, если большее количество дней не предусмотрено настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, трудовым, **коллективным договором** и актами работодателя.

28. Ст. 89, п. 3. Трудовым, **коллективным договором** работникам могут устанавливаться дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска поощрительного характера за длительную непрерывную работу, выполнение важных, сложных, срочных работ, а также работ иного характера.

29. Ст. 93, п. 1. Очередность предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков работникам определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем **с учетом мнения работников**, либо устанавливается вне графика отпусков по соглашению сторон.

30. Ст. 97, п. 3. На основании уведомления работника работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней при: 1) регистрации брака; 2) рождении ребенка; 3) смерти близких родственников, а также супруга (супруги) и (или) их свойственников (полнородные и неполнородные братья и сестры, родители (родитель), дети, дедушка, бабушка, внуки); 4) в иных случаях, предусмотренных трудовым, **коллективным договором**.

31. Ст. 97, п. 2. Оплата учебного отпуска определяется соглашениями, **коллективным, трудовым договором**, договором обучения.

32. Ст. 99 п. 4. Работодатель оплачивает отпуск по беременности и родам, отпуск работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей), с сохранением средней заработной платы, если это предусмотрено условиями трудового и (или)

**коллективного договора**, актом работодателя, за вычетом суммы социальной выплаты на случай потери дохода в связи с беременностью и родами, усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей), осуществленной в соответствии с законодательством Республики Казахстан об обязательном социальном страховании.

33. **Ст. 104, п. 3.** Минимальный размер месячной заработной платы или размер месячной тарифной ставки работника первого разряда, предусмотренный условиями трудового, **коллективного договоров** и (или) актами работодателя, не может быть ниже минимального размера месячной заработной платы, установленного на соответствующий финансовый год законом Республики Казахстан о республиканском бюджете.

34. **Ст. 105, п. 1.** Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с оплатой труда работников, занятых на работах с нормальными условиями труда, путем установления повышенных должностных окладов (ставок) или доплат, размер которых определяется **коллективным договором** или актом работодателя с учетом отраслевых коэффициентов, классифицирующих условия труда по степени вредности и опасности, определяемых **отраслевым соглашением**.

35. **Ст. 107, п. 2.** Система оплаты труда определяется условиями трудового, **коллективного договоров** и (или) актами работодателя.

36. **Ст. 107, п. 3.** Для усиления повышения заинтересованности работников в увеличении эффективности производства и качества выполняемых работ работодателем могут вводиться системы премирования и другие формы стимулирования труда, определенные условиями **коллективного договора** и (или) актами работодателя.

37. **Ст. 107, п. 5.** Условия оплаты труда, определенные соглашениями, трудовым, **коллективными договорами** и актами работодателя, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

38. **Ст. 108.** При повременной оплате труда работа в сверхурочное время оплачивается в повышенном размере согласно условиям трудового или **коллективного договоров** и (или) акта работодателя, но не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника.

39. **Ст. 109.** Оплата работы в праздничные и выходные дни производится в повышенном размере согласно условиям трудового или **коллективного договоров** и (или) акта работодателя, но не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника.

40. **Ст. 110.** Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере согласно условиям трудового или **коллективного договоров** и (или) акта работодателя, но не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника.

41. **Ст. 112, п. 1.** Порядок оформления простоя и условия оплаты времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, определяются трудовым, **коллективными договорами** и устанавливаются в размере не ниже минимального размера заработной платы, по вине работодателя – в размере не менее пятидесяти процентов от средней заработной платы работника.

42. **Ст. 113, п. 1.** Заработная плата устанавливается и выплачивается в денежной форме в национальной валюте Республики Казахстан не реже одного раза в месяц не позже первой декады следующего месяца. Дата выплаты заработной платы предусматривается трудовым, **коллективными договорами**. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплата производится накануне их.

43. **Ст. 114, п. 2.** В **коллективном договоре** могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положения работников.

44. Ст. 118, п. 6. В соглашении, **коллективном** и (или) трудовом договорах могут предусматриваться льготы и компенсационные выплаты, связанные с обучением.

45. Ст. 120, п. 3. В трудовом, **коллективном договорах** может конкретизироваться материальная ответственность работника и работодателя.

46. Ст. 121, п. 2. Трудовым, **коллективными договорами** могут быть установлены дополнительные случаи возмещения работодателем ущерба, причиненного незаконным лишением работника возможности трудиться.

47. Ст. 123, п. 8. Материальная ответственность в полном размере ущерба, причиненного работодателю или принимающей стороне, возлагается на работника, работника направляющей стороны в случаях: пп. б) в иных случаях, оговоренных в трудовом, **коллективном договорах** или актах принимающей стороны.

48. Ст. 125. На время прохождения за счет средств работодателя периодических медицинских осмотров за работниками, обязанными проходить их в соответствии с настоящим Кодексом либо **коллективным договором**, сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата.

49. Ст. 127, п. 3. Условия и сроки направления в командировки работников определяются трудовым, **коллективными договорами** или актом работодателя. При дистанционной работе направление работника в командировку осуществляется с места фактического выполнения трудовых обязанностей, если иное не предусмотрено трудовым, коллективными договорами или актом работодателя.

50. Ст. 128 п. 1. При переводе работника на работу в другую местность вместе с работодателем работодатель обязан возместить работнику расходы по: 1) переезду работника и членов его семьи; 2) провозу имущества работника и членов его семьи. 2. Порядок и размеры компенсационных выплат, предусмотренных пунктом 1 настоящей статьи, определяются трудовым, **коллективными договорами** или актом работодателя.

51. Ст. 130, п. 1. Работникам, когда их работа протекает в пути или имеет разъездной характер либо связана со служебными поездками в пределах обслуживаемых участков, населенных пунктов, производятся компенсационные выплаты за каждый день нахождения вне постоянного места жительства в порядке, установленном соглашением, **коллективным, трудовым договорами** и (или) актом работодателя.

52. Ст. 131, п. 3. В трудовом, **коллективном договорах** или акте работодателя может предусматриваться более высокий размер компенсационной выплаты в связи с потерей работы.

53. Ст. 132, п. 2. Порядок, условия выплаты и размер полевого довольствия, учета времени работы в полевых условиях устанавливаются в соглашениях, коллективном, трудовом договорах и утверждаются актом работодателя.

54. Ст. 135, п. 2. Работодатель определяет порядок применения вахтового метода работы, а также обеспечивает необходимыми условиями пребывания работника на объекте производства работ и в местах, специально оборудованных для проживания (вахтовых поселках), в соответствии с трудовым, **коллективными договорами** и (или) положением о вахтовом методе работы, утверждаемым работодателем.

55. Ст. 138, п. 7. Другие обязанности работодателя, принимающей стороны по обеспечению безопасности и охраны труда, установленные настоящим Кодексом, на работников в период выполнения дистанционной работы не распространяются, если иное не предусмотрено в трудовом, **коллективном договорах**, акте работодателя, акте принимающей стороны.

56. Ст. 155. Республиканские и отраслевые объединения работников осуществляют общественный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан на условиях и в порядке, закрепленных в соглашениях и **коллективных договорах**.

57. **Ст. 158, п. 3.** Действие коллективного договора распространяется на работодателя и работников организации, от имени которых заключен коллективный договор, и присоединившихся к нему работников. Порядок и условия присоединения определяются в **коллективном договоре**.

58. **Ст. 159, п. 3.** Количественный состав членов согласительной комиссии, порядок ее работы, содержание и порядок принятия решения согласительной комиссией, срок полномочий согласительной комиссии, вопрос о привлечении посредника устанавливаются в письменном соглашении между работодателем и представителями работников либо в **коллективном договоре**.

*Ст. 159, п. 3. в редакции Закона РК от 15.02.2023 года № 199-VII ЗРК.* Порядок формирования и деятельность согласительной комиссии определяются соглашением о работе согласительной комиссии, которое заключается между работодателем и представителями работников, либо **коллективным договором**.

Соглашение о работе согласительной комиссии либо **коллективный договор** должны содержать положения о количественном составе членов согласительной комиссии, порядке избрания из числа членов согласительной комиссии председателя и секретаря, порядке подачи заявления в согласительную комиссию, порядке и регламенте работы согласительной комиссии, порядке принятия решения согласительной комиссией и его содержании, сроке полномочий членов согласительной комиссии, предоставлении гарантий ее членам и иные вопросы по организации работы согласительной комиссии.

59. **Ст. 180, п. 3.** Финансирование мероприятий по безопасности и охране труда осуществляется за счет средств работодателя и других источников, не запрещенных законодательством Республики Казахстан. Работники не несут расходов на эти цели. Объем средств определяется актом работодателя или **коллективным договором**.

60. **Ст. 181, п. 1, пп. 2).** Работник имеет право на обеспечение санитарно-бытовыми помещениями, средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями по безопасности и охране труда, а также трудовым, **коллективным договорами**.

61. **Ст. 182, п. 2, пп. 17).** Работодатель обязан проводить за счет собственных средств обязательные, периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры и предсменное медицинское освидетельствование работников в случаях, предусмотренных соглашением, **коллективным договором**, законодательством Республики Казахстан, а также при переводе на другую работу с изменениями условий труда либо появлении признаков профессионального заболевания.

Эти условия **НЕОБХОДИМО** учесть и закрепить в своих соглашениях и коллективных договорах.

### **Список литературы:**

1. Конвенция МОТ № 98 о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров.
2. Рекомендация МОТ № 91 о коллективных договорах.
3. Конвенция МОТ № 154 о содействии коллективным переговорам.
4. Рекомендация МОТ №163 о содействии коллективным переговорам.
5. Конституция Республики Казахстан.
6. Трудовой кодекс Республики Казахстан.
7. Закон Республики Казахстан «О профессиональных союзах».
8. Б.Жернигон, А.Одеро, Г.Гуидо «Коллективные переговоры: нормы МОТ и принципы деятельности контрольных органов».
9. Методическое пособие «Все о коллективных договорах» - Американский Центр Международной профсоюзной солидарности.