

**Қазақстан Республикасының Денсаулық сақтау министрлігі, «AQNIET»
Қазақстандық денсаулық сақтау және қоғамдық қызмет көрсету
қызметкерлерінің салалық кәсіптік одағы» қоғамдық бірлестігі, «SENIM»
Денсаулық сақтау жүйесі жұмыскерлерінің салалық кәсіптік одағы»
республикалық қоғамдық бірлестігі, «QazMed» медицина және онымен
сабақтас салалар қызметкерлерінің салалық кәсіподағы» республикалық
қоғамдық бірлестігі, «Медициналық ұйымдардың қазақстандық альянсы»
республикалық қоғамдық бірлестігі арасындағы 2026-2028 жылдарға
арналған денсаулық сақтау саласындағы әлеуметтік әріптестік туралы
салалық келісім**

Мазмұны

- 1-тарау. Жалпы ережелер
- 2-тарау. Саладағы әлеуметтік әріптестік пен диалогты дамыту
- 3-тарау. Кадрлық әлеуетті дамыту және жастармен жұмыс
- 4-тарау. Еңбек қатынастары және жұмыспен қамтуға жәрдемдесу
- 5-тарау. Саладағы еңбек ақы төлеу жүйесінің негізгі қағидаттары
- 6-тарау. Әлеуметтік кепілдіктер, өтемақылар және жеңілдіктер
- 7-тарау. Қауіпсіз жағдайларды қамтамасыз ету және еңбекті қорғау
- 8-тарау. Әлеуметтік-еңбек дауларын және ереуілдердің алдын алу және болдырмау жөніндегі іс-шаралар
- 9-тарау. Еңбек заңнамасының сақталуына қоғамдық бақылау және Келісімнің орындалуын бақылау. Келісім Қорытынды ереже.

1-тарау. Жалпы ережелер

1.1. Осы 2026-2028 жылдарға арналған денсаулық сақтау саласындағы әлеуметтік әріптестік туралы салалық келісім (бұдан әрі – Келісім) әлеуметтік әріптестік тараптары арасында жасалған, салалық деңгейде жұмыскерлер үшін еңбек жағдайларын, жұмыспен қамтуды және әлеуметтік кепілдіктерді белгілеу бойынша тараптардың мазмұны мен міндеттемелерін айқындайтын және әлеуметтік-экономикалық, еңбек және олармен тікелей байланысты қатынастарды реттеудің тиімді тетігін құруға, әлеуметтік тұрақтылық пен қоғамдық келісімді қамтамасыз етуге, сондай-ақ жұмыс берушілердің құқықтары мен мүдделерінің сақталуын жүзеге асыруға бағытталған жазбаша келісім нысанындағы құқықтық акт болып табылады.

1.2. Қазақстан Республикасының (бұдан әрі – ҚР) заңнамасына сәйкес Келісімді жасасты:

1) мемлекет атынан – «Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрлігі» мемлекеттік мекемесі (бұдан әрі – Министрлік);

2) жұмыскерлер атынан – «AQNIET» Қазақстандық денсаулық сақтау және қоғамдық қызмет көрсету жұмыскерлерінің салалық кәсіптік одағы» қоғамдық бірлестігі, «SENIМ» Денсаулық сақтау жүйесі жұмыскерлерінің салалық кәсіподағы» республикалық қоғамдық бірлестігі, «QazMed» Медицина және онымен сайкес жапсарлас салалар жұмыскерлерінің салалық кәсіптік одағы» республикалық қоғамдық бірлестігі (бұдан әрі – Кәсіподақтар);

3) жұмыс берушілер атынан – «Медициналық ұйымдардың Қазақстандық Альянсы» республикалық қоғамдық ұйымы (бұдан әрі – жұмыскерлермен).

1.3. Осы Келісім ҚР Конституциясына; ҚР Еңбек кодексіне (бұдан әрі – Еңбек кодексі), «Халық денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі туралы» ҚР Кодексіне (бұдан әрі – Халық денсаулығы туралы кодекс), ҚР Әлеуметтік кодексіне, ҚР «Кәсіптік одақтар туралы» Заңына, «Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың жұмыскерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың жұмыскерлеріне еңбек ақы төлеу жүйесі туралы» ҚР Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы № 1193 қаулысына (бұдан әрі – № 1193 қаулы), Халықаралық еңбек ұйымының № 87, № 98, № 135 Конвенцияларына және өзге де халықаралық құқық нормаларына, ҚР Үкіметі, жұмыс берушілер мен кәсіптік одақтардың республикалық бірлестіктері арасындағы қолданыстағы Бас келісімге, денсаулық сақтау рлерінің әлеуметтік-экономикалық және еңбек құқықтары мен мүдделерін реттейтін ҚР өзге де нормативтік құқықтық актілеріне негізделген.

1.4. Осы Келісімнің әрекеті денсаулық сақтау саласындағы мемлекеттік органдарға, меншік нысанына қарамастан жұмыс берушілерге, денсаулық сақтау саласының жұмыскерлеріне және олардың өкілдеріне қолданылады.

1.5. Кәсіподақ сондай-ақ жұмыскерлердің және/немесе олардың өкілдерінің жазбаша өтініші негізінде салалық кәсіподақ мүшелері болып табылмайтын жұмыскерлердің мүдделерін Кәсіподақ мүшелері үшін белгіленген шарттармен бірдей білдіреді.

1.6. Осы Келісімге қосылу құқығына Кәсіподақтардың мүшелері болып табылатын жұмыскерлер, сондай-ақ Кәсіподақтың құрылтай немесе нормативтік құжаттарына сәйкес өтініш бойынша осы Келісімде көзделген жеңілдіктер мен кепілдіктерді пайдалана алатын, Кәсіподақтардың мүшелері болып табылмайтын жұмыскерлер ие.

1.7. Осы Келісімнен туындайтын ережелер Тараптар үшін міндетті болып табылады, негіз қызметін атқарады және ұйымдық-құқықтық нысаны мен меншік нысанына қарамастан денсаулық сақтау саласы үшін өңірлік (облыстық, қалалық, аудандық) келісімдерді және ұйымдардағы (жұмыс берушілердегі) ұжымдық шарттарды жасасу кезінде алып тасталуға немесе азайтуға болмайды.

1.8. Денсаулық сақтау саласы үшін өңірлік (облыстық, қалалық, аудандық) келісімдерде, ұжымдық шарттарда заңнамалық, заңға тәуелді нормативтік

құқықтық актілерде және осы Келісімде белгіленгендермен салыстырғанда жұмыскерлерді әлеуметтік қолдаудың қосымша шаралары, жеңілдіктер мен кепілдіктер белгіленуі мүмкін.

1.9. Осы Келісімге қол қойған Тараптар білдіретін мүдделерін жұмыс берушілер мен жұмыскерлер арасында ұжымдық шарт болмаған жағдайда, Келісім оларға тікелей қолданылады. Мемлекеттік қызметшілерге, мемлекеттік кәсіпорындардың басшыларына, басшы орынбасарларына және бас бухгалтерлеріне осы Келісімде белгіленген кепілдіктер, жеңілдіктер және әлеуметтік-экономикалық қолдаудың өзге де түрлері, егер заңнамада немесе келісімдерде, ұжымдық шартта, жұмыс берушінің актілерінде ұқсас кепілдіктер, жеңілдіктер және әлеуметтік-экономикалық қолдаудың өзге де түрлері көзделмеген бөлігінде ғана беріледі.

1.10. Осы Келісімнің қолданылу кезеңінде осы Келісімде белгіленген жағдайларды жақсартатын заңнамалық және басқа да нормативтік құқықтық актілер қабылданған жағдайда, олардың ережелері осы талаптарға қолданылады.

1.11. Келісім Тараптарының бірінде қайта ұйымдастыру іс-шаралары жүргізілген жағдайда құқықтар мен міндеттемелер олардың құқықтық мирасқорына (құқықтық мирасқорларына) ауысады және жаңа Келісім жасалғанға дейін сақталады.

2-тарау. Әлеуметтік әріптестікті дамыту

2.1. Әлеуметтік әріптестіктің негізгі мақсаттары еңбек дауларын ескерту, жұмыскерлерге олардың құқықтары мен міндеттерін түсіндіру, әлеуметтік-экономикалық және еңбек қатынастарын реттеу практикасын талдау және жетілдіру, әлеуметтік әріптестік қағидаттарын енгізу, сондай-ақ қауіпсіздік пен еңбекті қорғауды сақтау болып табылады.

2.2. Салалық деңгейдегі әлеуметтік әріптестік, оның ішінде Тараптардың мүдделерін келісу әлеуметтік әріптестік, әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі салалық үшжақты комиссиямен (бұдан әрі – Салалық комиссия) офлайн, бейнеконференц байланыс арқылы онлайн форматтарда консультациялар мен келіссөздерді жүргізу арқылы қамтамасыз етіледі.

2.3. Тараптар сала органдары мен ұйымдарының барлық деңгейлерінде әлеуметтік әріптестік қағидаттарын одан әрі дамытуды және жетілдіруді қамтамасыз етуге міндеттенеді және:

1) Халықаралық еңбек ұйымының «Кәсіподақтарға бірігу және ұжымдық келіссөздер жүргізу құқығы қағидаттарын қолдану туралы» № 98 Конвенциясына сәйкес жұмыскерлердің кәсіподақтарға бірігу және ерікті негізде келіссөздер жүргізу бостандығына құқығын іске асыруға;

2) Халықаралық еңбек ұйымының «Қауымдастықтар бостандығы және ұйымдастыру құқығын қорғау туралы» № 87, «Кәсіпорындардағы еңбекшілер өкілдерінің құқықтарын қорғау және оларға берілетін мүмкіндіктер туралы» № 135 Конвенцияларына сәйкес ұйымдарда жұмыскерлер өкілдерінің еркін қызметі үшін жағдайлар жасауға;

3) келісімдер мен ұжымдық шарттарды жасасу бойынша ұйымдастырушылық және әдістемелік көмек көрсетуге ықпал етеді.

2.4. Тараптар төмендегілер туралы уағдаласты:

1) еңбек даулары мен еңбек қатынастары саласындағы құқық бұзушылықтарды болдырмау бойынша профилактикалық шараларды жүргізу, еңбек қатынастарын және олармен тікелей байланысты өзге де қатынастарды реттеу мәселелері бойынша өзара консультациялар (келіссөздер) жүргізу;

2) заңнамада және Келісімде белгіленген жұмыскерлерге әлеуметтік кепілдіктердің, өтемақылар мен жеңілдіктердің орындалуына жәрдемдесу және келісімге қол жеткізілген кезде осы кепілдіктердің, өтемақылар мен жеңілдіктердің тізбесін кеңейтуде жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің құқықтарын шектемеу;

3) өзіне қабылдаған міндеттемелерді орындау және өзара бақылауды жүзеге асыру мақсатында толық ақпаратпен, құжаттармен, материалдармен және статистикалық деректермен, оның ішінде жұмыскерлердің еңбек, әлеуметтік-экономикалық және кәсіби мүдделерін қозғайтын перспективалық жоспарлар мен қызмет бағыттары туралы мәліметтермен уақтылы алмасуды қамтамасыз ету;

4) қоғамда денсаулық сақтау саласы жұмыскерлерінің оң имиджін қалыптастыруға бағытталған кәсіби конкурстарды, акцияларды, бұқаралық ақпарат құралдарымен бірлескен жобаларды, форумдарды, слеттерді, дөңгелек үстелдерді және басқа да іс-шараларды ұйымдастыру.

2.5. Министрлік:

1) әлеуметтік әріптестік жүйесін нығайтуға және дамытуға жәрдемдеседі;

2) саладағы әлеуметтік әріптестік стратегиясының негізгі басымдықтарын талқылайды және қажет болған жағдайда түсіндіреді, оның өңірлерде іс жүзінде іске асырылуына жәрдемдеседі;

3) жұмыс беруші өкілдерінің кәсіподақ ұйымдары мен олардың органдарының қызметіне араласуына, сондай-ақ қолданыстағы заңнамада көзделген жағдайларды қоспағанда, олардың қызметіне кедергі келтіруіне жол бермеуге жәрдемдеседі;

4) Кәсіподақ өкілдерінің:

- әлеуметтік-экономикалық және еңбек қатынастарына және жұмыскерлердің құқықтарына қатысты мәселелер бойынша денсаулық сақтау саласындағы нормативтік құқықтық актілердің жобаларын дайындау және қарау жөніндегі комиссиялардың және басқа да консультативтік кеңесші органдардың жұмысына;

- бағдарламалық және стратегиялық құжаттарды, сондай-ақ денсаулық сақтау инфрақұрылымын дамытудың перспективалық жоспарларын әзірлеу кезінде;

- Министрлік жанындағы алқа отырыстарына, облыстардың, республикалық маңызы бар қалалардың және астананың денсаулық сақтауды мемлекеттік басқарудың жергілікті органдарына;

- мемлекеттік білім беру тапсырысы негізінде білім алған жоғары және орта медициналық оқу орындарының түлектерін бөлу жөніндегі Министрлік деңгейіндегі комиссиялардың және өңірлік комиссиялардың жұмысына қатысуына жәрдемдеседі.

2.6. Жұмыс берушілер:

1) осы Келісімді іске асыру үшін жағдайлар жасауға;
2) жұмыскерлер құқықтарының бұзылуына, оның ішінде қауіпсіздік және еңбекті қорғау саласында жол бермеу үшін Кәсіподақпен келіссөздер, консультациялар жүргізуге, бірлескен шаралар әзірлеуге;

3) жұмысқа қабылдау кезінде жұмыскерлерді осы Келісімнің бар екендігі туралы хабардар етуге, оларды өңірлік келісіммен, ұжымдық шартпен, олардың әлеуметтік-экономикалық және еңбек құқықтары мен функционалдық міндеттеріне қатысы бар жұмыс берушінің актілерімен таныстыруға;

4) Кәсіподақтардың қызметіне араласпау қағидаттарын қатаң сақтауға, құқықтық өріс шеңберінде азаматтардың еңбек құқықтарын қорғаудың іргелі шарты ретінде Кәсіподақтардың жұмысына қысым жасаудың кез келген әрекеттерінің жолын кесуге міндетті.

2.7. Кәсіподақтар:

1) кәсіподақ мүшелерінің әлеуметтік-экономикалық және еңбек құқықтары мен мүдделеріне байланысты нормативтік құқықтық актілердің жобаларын дайындау және қарау жөніндегі комиссиялардың, жұмыс топтарының жұмысына қатысады;

2) жұмыскерлер арасында еңбек заңнамасының негіздерін оқытуды және түсіндіруді, келіссөздер жүргізу және еңбек дауларын шешуде консенсуска қол жеткізу дағдыларын дамыту бойынша оқыту тренингтерін жүргізеді;

3) Кәсіподақ мүшелерінің әлеуметтік-экономикалық және еңбек құқықтары мен мүдделерін тиімді қорғауды қамтамасыз етеді;

4) осы Келісімде бекітілген шарттарда және тәртіппен еңбек заңнамасының сақталуына мониторинг пен қоғамдық бақылауды жүзеге асырады;

5) Кәсіподақ пен оның мүшелік ұйымдарының қызметі туралы ақпаратты тұрақты негізде ашуды және ұсынуды қамтамасыз етеді;

6) Кәсіподақ қызметінің ашықтығы, жариялылығы, есептілігі қағидаттары шеңберінде бухгалтерлік есеп және қаржылық есептілік жүйелерінің тұтастығын қамтамасыз етеді, жыл сайын өздерінің интернет-ресурстарында Кәсіподақ

белгілеген тәртіппен және мерзімдерде өткен жылға арналған Кәсіподақтың қаржылық есептілігін жариялайды.

2.8. Бағдарламалық және стратегиялық құжаттарды әзірлеу мен іске асырудың үйлестірушісі Министрлік болып табылады. Бағдарламалық және стратегиялық құжаттарды әзірлеудің, оларға өзгерістер мен толықтырулар енгізудің бастамашысы Келісім Тараптарының кез келгені оларды Салалық комиссияға жіберу арқылы сөз сөйлеуге құқылы.

2.9. Кәсіподақтар Министрлік жұмыскерлердің еңбек және әлеуметтік-экономикалық мәселелеріне байланысты бағдарламалық және стратегиялық құжаттардың, нормативтік құқықтық актілердің жобаларын немесе олардың бөлімдерін дайындау (әзірлеу) кезеңінде қатыса алады.

2.10. Саланың бағдарламалық және стратегиялық құжаттарының мазмұны бойынша ұсыныстар Салалық комиссияда қаралады, ол келісілген ұстанымды түпкілікті тұжырымдау мақсатында ұжымдық келіссөздер мен өзара консультациялар жүргізеді.

2.11. Кәсіподақтар өз мүшелері – сала жұмыскерлерін олардың қойылған мақсаттары, міндеттері және негізгі көрсеткіштеріне (индикаторларға) қол жеткізуге тарту арқылы бағдарламалық және стратегиялық құжаттарды іске асыруға ықпал етеді.

2.12. Еңбек кодексінің 12-бабына сәйкес жұмыс берушілер жұмыскерлердің әлеуметтік-экономикалық және еңбек құқықтарына қатысты актілерді, соның ішінде (бірақ онымен шектелмей) мынадай актілерді қоса алғанда, Кәсіподақ өкілдерінің дәлелді пікірін ескере отырып шығаруға міндетті:

- 1) жұмыскерлердің еңбекке ақы төлеу жүйелері туралы;
- 2) жұмыскерлердің санын немесе штатын қысқарту туралы;
- 3) босатылатын жұмыскерлерді жұмыспен қамтуды қамтамасыз ету, даярлау, қайта даярлау және жұмысқа орналастыру туралы;
- 4) даярлаудан, қайта даярлаудан, біліктілігін арттырудан өтіп жатқан жұмыскерлерге, сондай-ақ жұмысты оқумен қоса атқаратын жұмыскерлерге қосымша кепілдіктер мен жеңілдіктер туралы;
- 5) еңбек тәртіптемесінің қағидалары туралы;
- 6) демалыс графиктері, ауысым графиктері туралы;
- 7) толық емес жұмыс уақыты режимін енгізу, бос тұрып қалуды енгізу, қашықтан жұмыс істеуге ауыстыру, икемді (оның ішінде нормаланбаған) жұмыс графигіне көшу; жұмыскерді басқа заңды тұлғаға іссапарға жіберу (ҚР заңнамасына сәйкес жұмыскердің келісімі талап етілмейтін жағдайларды қоспағанда); жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыскерлерге (олардың келісімімен/келісімінсіз) жалақы сақталмайтын демалыстарды және бекітілген графиктен тыс және/немесе белгісіз мерзімге басқа да мәжбүрлі демалыстарды беру туралы;

8) Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының мынадай тармақшаларында көзделген негіздер бойынша еңбек шартын бұзу туралы:

- 2) тармақша (жұмыскерлердің санын немесе штатын қысқарту);
- 3) тармақша (жұмыс берушінің экономикалық жағдайының нашарлауына әкеп соққан өндіріс көлемінің төмендеуі);
- 4) тармақша (аттестаттау нәтижелерімен расталған біліктілігінің жеткіліксіздігі салдарынан жұмыскердің атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеуі);
- 4-1) тармақша (жұмыскердің ҚР заңдарында белгіленген кәсіптік қызметке қойылатын талаптарға сәйкес келмеуі);
- 7) тармақша (сынақ мерзімі кезеңіндегі жұмыс нәтижесінің теріс болуы);
- 8) тармақша (жұмыскердің жұмыста дәлелді себепсіз бір жұмыс күні ішінде қатарынан 3 және одан да көп сағат бойы болмауы);
- 16) тармақша (тәртіптік жазасы бар жұмыскерлердің еңбек міндеттерін дәлелді себептерсіз қайтадан орындамауы);
- 22) тармақша (ереуілді заңсыз деп тану немесе ереуілді тоқтата тұру туралы сот шешімі назарына жеткізілгеннен кейін жұмыскердің ереуілге қатысуын жалғастыруы).

2.13. Кәсіподақтардың, оның құрылымдық бөлімшелері мен мүшелік ұйымдарының қызметіне салалық деңгейде және ұйым деңгейінде құқықтық кепілдіктерді қамтамасыз ету мақсатында жұмыс берушілер:

1) сайланбалы кәсіподақ органына жұмыскерлер санына қарамастан санитарлық-гигиеналық талаптарға жауап беретін, жұмыс істеу және жұмыскерлердің жиналыстарын өткізу үшін қажетті жабдықтармен, сондай-ақ жиһазбен, ұйымдастыру техникасымен (оның ішінде компьютерлік жабдықпен), байланыс құралдарымен (оның ішінде интернетпен), қажетті нормативтік құжаттармен қамтамасыз етілген қажетті үй-жайларды (кемінде бір үй-жай) өтеусіз негізде беруге;

2) жұмыскерлер үшін қолжетімді жерлерде ақпарат орналастыру мүмкіндігін беруге, бөлінген үй-жайларды күзетуді және жинауды қамтамасыз етуге, қолда бар көлік құралдарын өтеусіз беруге және сайланбалы кәсіподақ органының қызметін қамтамасыз ету үшін басқа да жағдайлар жасауға;

3) кәсіподақ органдарының өкілдеріне жарғылық міндеттерді және заңнамада берілген құқықтарды іске асыру үшін Кәсіподақ мүшелері жұмыс істейтін ұйымдарға баруына кедергі келтірмеуге;

4) кәсіподақ органдарының мүшелерін кәсіподақтық оқу, Кәсіподақтар шақыратын съездерге (конференцияларға) делегат ретінде, сондай-ақ олардың сайланбалы органдарының жұмысына қатысу уақытында өз мүшелерінің мүддесі үшін қоғамдық міндеттерді орындау үшін орташа жалақысын сақтай отырып, негізгі жұмысынан босатуға;

5) Кәсіподақ мүшелеріне Кәсіподақ жарғысында және оның ішкі нормативтік құжаттарында айқындалған кезеңділікпен жұмыс уақытында жиналыстарды еркін өткізу құқығын беруге;

6) кәсіподақ органдарына олардың сұраулары бойынша еңбек жағдайлары, жалақы, тұрғын үй-тұрмыстық қызмет көрсету, тамақтандыруды ұйымдастыру және басқа да әлеуметтік-экономикалық мәселелер бойынша ақпарат, мәліметтер мен түсініктемелер беруге;

7) босатылмаған кәсіподақ жұмыскерлеріне, оның ішінде еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларға ұжым мүддесі үшін қоғамдық міндеттерді орындау үшін орташа жалақысы сақталатын уақыт беруге. Бұл уақыттың нақты ұзақтығы ұжымдық шартпен белгіленеді;

8) заңды тұлға таратылған не жұмыс берушінің қызметі тоқтатылған жағдайларды қоспағанда, негізгі жұмысынан босатылмаған Кәсіподақтың сайланбалы органдарының мүшелерін жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан шығаруды, сондай-ақ оларға тәртіптік жаза қолдануды тек жоғары тұрған кәсіподақ органының дәлелді пікірін ескере отырып жүргізуге;

9) кәсіподақ органдарына жұмыскерлерді Кәсіподақтың жұмыскерлердің әлеуметтік-экономикалық және еңбек құқықтары мен мүдделерін қорғау жөніндегі қызметі туралы кеңінен хабарлар ету үшін ақпараттық жүйелерді пайдалануға жәрдемдесуге;

10) кәсіподақ органдарының құрамына сайланған (делегат болған) және негізгі жұмысынан босатылған немесе босатылмаған жұмыскерлердің кепілдіктерін еш күмәнсіз тануға және Кәсіподақ қызметінің заңнамада белгіленген құқықтары мен кепілдіктерін сақтау бойынша өзге де шараларды қабылдау.

2.14. Жұмыс берушілер:

1) Кәсіподақ өкілдерін консультативтік-кеңесші органдардың: тәуелсіз сараптама комиссиясының; бюджеттік; тәртіптік; өтілді анықтау жөніндегі; жұмыскерлерді аттестаттау; жұмыс орындарын аттестаттау; еңбекті қорғау, қауіпсіздік техникасы; қызметтік тергеп-тексеру; жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру; әлеуметтік, тұрғын үй, тұрмыстық мәселелер және жұмыскерлердің әлеуметтік-экономикалық және еңбек құқықтарына қатысты басқа да мәселелер жөніндегі органдардың құрамына қосу;

2) ҚР «Кәсіптік одақтар туралы» Заңының 29-бабына сәйкес айына кемінде бір рет, келесі айдың бірінші онкүндігінен кешіктірмей, кәсіподақ мүшелері болып табылатын жұмыскерлердің жазбаша отініштері негізінде жарналарды Кәсіподақтың не оның тиісті филиалының шотына толық көлемде аудару міндетті.

2.15. Әлеуметтік әріптестік Тараптарының барлық өзге міндеттемелері ҚР заңнамасында көзделеді.

3-тарау. Кадрлық әлеуетті дамыту және жастармен жұмыс

3.1. Министрлік мемлекет пен кәсіби медициналық қоғамдастықтың, жұмыс берушілердің, медицина және фармацевтика жұмыскерлерінің бірлескен жауапкершілігі, үздіксіз кәсіби даму (өмір бойы оқу), денсаулық сақтау саласындағы кадрлық ресурстардың өнімділігін арттыру қағидаттарына негізделген денсаулық сақтау саласындағы кадр саясатын іске асырады.

3.2. Медицина және фармацевтика кадрларын даярлауды жоспарлауды Министрлік, орталық атқарушы органдар және әскери-медициналық (медициналық) бөлімшелері бар өзге де орталық мемлекеттік органдар, сондай-ақ облыстардың, республикалық маңызы бар қалалардың және астананың денсаулық сақтауды мемлекеттік басқарудың жергілікті органдары өз құзыреті шегінде саланың қажеттілігін ескере отырып жүзеге асырады.

3.3. Тараптар:

1) медицина және фармацевтика кадрларына қажеттілік, медициналық білім беру ұйымдары түлектерінің жұмысқа орналасуына жыл сайынғы мониторинг жүргізу;

2) кәсіби деңгейді арттыруды қамтамасыз ету және денсаулық сақтау саласы жұмыскерлерінің үздіксіз кәсіби дамуына, сондай-ақ оқу процесінің сапасын, білім алушылардың білім деңгейі мен бәсекеге қабілеттілігін арттыру үшін олардың жаңа құзыреттерді, оның ішінде ақпараттық-коммуникациялық технологиялар саласындағы құзыреттерді игеруіне жәрдемдесу;

3) сала жұмыскерлерінің, оның ішінде дәрігерлік қызмет бейіні бойынша медицина қызметкерлерінің, орта медицина персоналының және әлеуметтік жұмыскерлердің қосымша кәсіби білім алуға, жұмыс берушінің қаражаты есебінен біліктілігін кемінде бес жылда бір рет арттыруға құқықтарын іске асыру. Бұл ретте жұмыскерлерге жұмыс орнының (лауазымының) сақталуы, орташа жалақысының сақталуы, сондай-ақ іссапар шығыстарын Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында және оқыту туралы шарттың талаптарында көзделген мөлшерден кем емес деңгейде төлеу кепілдендіріледі, бұл Қазақстан Республикасы Еңбек кодексі 118-бабының 4-тармағына сәйкес жүзеге асырылады.

4) медициналық, фармацевтикалық және педагогикалық персоналдың оң имиджін қалыптастыру және мәртебесін арттыру үшін семинарлар мен ашық пікірталастар, форумдар, дөңгелек үстелдер, теледидарлық бағдарламалар; экспозициялар, жұмыстар көрмесін өткізу бойынша дәрігерлер, ғалымдар қауымдастықтарымен, медицина және педагогикалық еңбек ардагерлері кеңестерімен бірлескен жұмысқа жәрдемдесу;

5) инновациялық технологияларды енгізуді, ұрпақтар сабақтастығын дамыту мен нығайтуды, медицина және фармацевтика жұмыскері мамандығының беделін

арттыруды ескере отырып, денсаулық сақтаудың зияткерлік әлеуетін сақтау және дамыту жөніндегі шаралар кешенін әзірлеуге және іске асыруға қатысу;

6) саладағы кадр тапшылығын төмендету және Салалық комиссияның отырысында оны жою жөнінде, оның ішінде еңбек нарығы мен адами ресурстарды дамыту жөніндегі болжамды талдамалық деректерді, кадрларды даярлауды жоспарлауды, біліктілікті растау мерзімдерін, сондай-ақ Министрліктің сұратуы бойынша басқа да мәліметтерді қамтитын денсаулық сақтау саласындағы кадрлық ресурстар жөніндегі ұлттық үйлестірушінің есебін (баяндамасын) жыл сайын тыңдау арқылы шаралар қабылдау;

7) ҚР «Мемлекеттік жастар саясаты туралы» Заңын іске асыру жөніндегі, оның ішінде ұрпақтар сабақтастығын дамыту және нығайту, тәлімгерлік, жастардың денсаулығын сақтау және нығайту, саламатты өмір салтын қалыптастыру, дене шынықтырумен және спортпен шұғылдану үшін жағдайлар жасау, студенттік форумдарды ұйымдастыру және өткізу жөніндегі іс-шараларды әзірлеу және орындау;

8) ұйымдағы жұмысының бірінші жылында жас жұмыскерлерге, ұжымдық шартта, жұмыс берушінің актілерінде айқындалған шарттарда жас жұмыскерлермен жұмыс істегені үшін жұмыс берушінің қаражаты есебінен қосымша ақы белгілеумен тәлімгерлерді бекіту;

9) жастардың IT-білімін, құқықтық және қаржылық сауаттылығын қалыптастыру және патриотизмге тәрбиелеу;

10) ҚР-дағы 2030 жылға дейінгі отбасылық және гендерлік саясат тұжырымдамасын іске асыру жөніндегі мыналарға бағытталған шараларды жүзеге асыру:

- ана мен бала денсаулығын сақтау, әйелдерді әлеуметтік қолдауды қамтамасыз ету, әлеуметтік-экономикалық және еңбек қатынастары саласындағы гендерлік проблемаларды шешу;

- бала күтімімен және оларды тәрбиелеумен айналысатын ерлер мен әйелдерді тең құқықтарын қолдау;

- шешім қабылдау деңгейінде әйелдердің өкілдігін ұлғайту;

11) медицина және фармацевтика жұмыскерлерінің мәртебесін арттыру және олардың Халық денсаулығы туралы кодекстің 270 және 272-баптарында көзделген құқықтарын іске асыру бойынша пәрменді шаралар қабылдауды бірлескен қызметтегі басым бағыттар деп есептейді.

3.4. Жастар арасында жұмысқа орналасу және жұмыспен қамту үшін жағдайлар жасау мақсатында Жұмыс берушілер:

1) Еңбек кодексінің 30-бабы 1-тармағының 3), 4), 5), 6) тармақшаларында белгіленген жағдайларды қоспағанда, жұмысқа алғаш рет кірген жас мамандармен екі жыл мерзімге белгілі бір мерзімге еңбек шартын жасасуды қамтамасыз етуге;

2) он сегіз жасқа толмаған адамдарды, сондай-ақ техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі, жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарында білім беру бағдарламаларын меңгерген, алған мамандығы бойынша жұмысқа алғаш рет кіретін адамдарды жұмысқа қабылдау кезінде, бірақ білім беру ұйымында оқуын бітірген күннен бастап бір жылдан кешіктірмей, оларға сынақ мерзімін белгілеуге;

3) мерзімді әскери қызметке немесе әскери жиындарға шақырылуға жататын жұмыскерлер үшін медициналық комиссиядан өту кезеңінде жұмыс орнын (лауазымын), жергілікті әскери басқару органдарына шақыру туралы шақыру қағазы болған кезде жұмыс орны бойынша жалақысын сақтауға, ал мерзімді әскери қызметті немесе әскери жиындарды өткеру кезеңінде (жұмылдыру бойынша әскери қызметті, әскери жағдай және соғыс уақытындағы әскери қызметті қоспағанда) жұмыс орнын (лауазымын) сақтауға міндетті. Мерзімді әскери қызметті немесе әскери жиындарды өткеру кезеңі жұмыскердің еңбек өтіліне есептеледі, сондай-ақ жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беру кезінде еңбек өтіліне қосылады.

3.5. Кәсіподақтар:

1) персоналдың үздіксіз кәсіби дамуы және олардың тұрақтамауын төмендету мәселелерінде жұмыс берушілерге жәрдемдеседі;

2) жұмыскерлердің кәсіби беделін арттыру және олардың қызметін насихаттау мақсатында Кәсіподақтың аумақтық және салалық ұйымдары жанынан штаттан тыс тілшілердің жұмысын ұйымдастырады;

3) Кәсіподақ және оның аумақтық ұйымдары (бөлімшелері) жанындағы жастармен жұмыс және гендерлік теңдік жөніндегі тұрақты жұмыс істейтін комиссиялардың қызметін жандандырады;

4) жоғары, орта, техникалық және кәсіптік немесе орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдарында білім алушыларға (студенттерге) Кәсіподақ белгілеген стипендияларды конкурстық негізде төлеуді жүзеге асырады.

5) денсаулық сақтау субъектісі қызметінің тиімділігін арттыруға жас жұмыскерлердің қатысуын жандандыруға бағытталған бастауыш кәсіподақ ұйымында жастар кеңесін құруға және оның жұмысына жәрдемдеседі.

4-тарау. Еңбек қатынастары және жұмыспен қамтуға жәрдемдесу

4.1. Тараптар:

1) денсаулық сақтау саласындағы кадр саясатын іске асыру, медицина және фармацевтика жұмыскері мамандығының беделін арттыру, олардың әлеуметтік-экономикалық және еңбек құқықтарын тиімді қорғау мәселелерін шешуге кешенді тәсілді қамтамасыз етуге;

2) жұмыспен қамту, жұмыскерлердің біліктілігін арттыру, білім беру ұйымдарының түлектерін жұмысқа орналастыру саласындағы мемлекеттік саясатты жүргізуге жәрдемдесу міндеттемелерін өзіне қабылдауға;

3) денсаулық сақтау саласындағы жеңімпаздарды түрлі құрметті атақтармен және наградалармен марапаттауға кандидатураларды қарау жөніндегі комиссияларға қатысуға уағдаласты.

4.2. Тараптар:

1) еңбек шарттарының электрондық нысанын енгізуді және еңбек катынастарын есепке алудың цифрлық форматына көшуді түсінеді және құптайды, мұны еңбек нарығын неғұрлым ашық етуге және жасырын жұмыспен қамтуды болдырмауға бағытталған тәсіл деп есептейді;

2) автоматтандыру дәуіріне «әділ өту» (Just Transition): өндірістерді цифрландыру және автоматтандыру жұмыстан босатылған жұмыскерлерді қайта даярлау бағдарламаларын және әлеуметтік қолдауды қамтамасыз етпей, жапшай жұмыстан босатуға әкелмеуі тиіс;

3) цифрлық гигиенаны және кәсіби қажуды болдырмау:

- «ажырау құқығы»: жұмыскердің келісуі болған не ҚР заңнамасына сәйкес жұмыскердің келісуі талап етілмейтін жағдайларды қоспағанда, жұмыстан тыс уақытта телефон, мессенджерлер және ақпараттық жүйелер арқылы жұмыс сұрауларына жауап бермеу құқығы;

- «экран уақытын» нормалау: цифрландыру ақы төленбейтін жұмыстың ұлғаюына әкеп соқпауы үшін медицина жұмыскерінің электрондық медициналық карталарды толтыруға және ЖИ-жүйелерімен жұмыс істеуге жұмсайтын уақытын толыққанды еңбек жүктемесі ретінде есепке алу;

4) процестерге жасанды интеллектті (ЖИ) енгізу кезінде құқықтарды қорғауды:

- жауапкершілікті айқындау: жасанды интеллект (ЖИ) тек қосалқы құрал болып табылатынын, ал түпкілікті шешім мен жауапкершілік жұмыскерге жүктелетінін нақты заңды түрде бекітуді талап ету;

- этикалық пайдалану: ЖИ алгоритмдерінің біліктілік деңгейін автоматты төмендету немесе штатты қысқарту үшін пайдаланылмауын бақылау;

5) қайта оқыту және біліктілікті арттыру: зейнеткерлік жас алдындағы жұмыскерлер «цифрлық алшақтыққа» байланысты жұмыстан босатылу қаупіне ұшырамауы үшін персоналды ЖИ-мен және цифрлық платформалармен жұмыс істеуге оқыту бағдарламаларын құру;

6) шамадан тыс цифрлық бақылауды және қоқшаулауды шектеу: егер бұл шамадан тыс психологиялық қысымға, сондай-ақ жұмыскерлердің дербес деректерін қорғауды етуге әкелсе персоналдың іс-әрекетін минутпен бақылау үшін (мысалы, қозғалыс датчиктері немесе жүйеде жұмыс уақытын талдау арқылы) цифрлық алгоритмдерді (ЖИ) пайдалануды шектеу маңызды;

7) интернет-платформалар және (немесе) мобильді қосымшалар арқылы жалданатын платформалық жұмыспен қамту жұмыскерлерінің құқықтарын қорғауды, оларды медициналық сақтандырумен, зейнетақы аударымдарымен және өзге де әлеуметтік кепілдіктермен қамтамасыз ету;

8) технологияларды енгізу кезіндегі әлеуметтік диалог: еңбекті қорғаумен және лауазымдық нұсқаулықтарды өзгертумен байланысты тәуекелдерді бағалау мақсатында кез келген ЖИ жүйелерін енгізу кезінде денсаулық сақтау саласындағы мемлекеттік органдардың жұмыс топтарында Кәсіподақтардың міндетті түрде қатысуы.

4.3. Жұмыс берушілер:

1) жұмыскерлердің саны мен штатының негізсіз қысқартылуына жол бермеу бойынша шаралар қабылдауға;

2) өндірістік қажеттілік кезінде жұмыскерлердің санын немесе штатын қысқарту кезінде, оның ішінде аутсорсинг, қайта ұйымдастыру және тарату кезінде Кәсіподақ өкілдерімен міндетті өзара консультациялар жүргізуге және жұмыспен қамтуды қолдау, жұмыскерлерді әлеуметтік қорғау жөніндегі іс-шараларды әзірлеуге;

3) Кәсіподаққа жұмыскерлердің саны немесе штатының алдағы болатын қысқартуы туралы ол басталғанға дейін екі аптадан кешіктірмей, ал жаппай босатуға (бір ай ішінде 10 адамнан астам) әкеп соғуы мүмкін жағдайларда – ол басталғанға дейін бір айдан кешіктірмей, жұмыс беруші таратылған жағдайларда еңбек шарттары бұзылатын күнге дейін екі айдан кешіктірмей жазбаша түрде хабарламаны жіберуге;

4) зейнеткерлік жасқа жеткенге дейін екі жылдан аз уақыт қалған жұмыскерлермен еңбек шартын бұзуға жол бермеуге;

5) жұмыс орындарын (лауазымдарды) қысқарту қажет болған кезде бірінші кезекте төменде көрсетілген тәртіппен (бірақ онымен шектелмей) мынадай шараларды қабылдауға:

- бос орынды жою;

- босатылуға жататын жұмыскерлерді олардың біліктілігіне сәйкес келетін бос орындарға ішкі ауыстыруды жүргізу;

б) сан немесе штат қысқартылған кезде жұмыста қалуға басым құқықты мына жұмыскерлерге беруге:

- осы ұйымда 10 және одан да көп жыл жұмыс істеген және еңбекте жоғары сапалық көрсеткіштері бар;

- зейнеткерлік жас алдындағы (зейнеткерлікке дейін 3 жыл);

- көп балалы ата-аналарға (төрт және одан да көп бала);

- материалдық және әлеуметтік жағынан осал, аз қамтылған отбасылар (азаматтар) санатынан;

- он төрт жаска дейінгі баланы (он сегіз жаска дейінгі мүгедектігі бар баланы) тәрбиелеп отырған жалғызбасты аналарға, анасыз көрсетілген санаттағы балаларды тәрбиелеп отырған өзге де адамдарға;

- бірінші және екінші топтағы мүгедектігі бар адамдарға;

- толық емес отбасылар санатынан;

7) жұмыс уақытын есепке алу кезінде жұмыскерлердің гигиеналық душ қабылдай отырып, жеке қорғану құралдарын киюге және шешуге жұмсаған уақытын жұмыс уақытына жатқызуға;

8) ҚР денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің міндетін атқарушының 2026 жылғы 2 тамыздағы № 685 бұйрығымен бекітілген тәртіппен және шарттарды мамандығы бойынша жұмыскерлердің еңбек өтілін санауды жүзеге асыруға.

4.4. Кәсіподақтар:

1) жұмыс орындарын қысқартудың негізділігіне, меншік иесі ауысқан, ведомстволық тиістілігі өзгерген немесе қайта ұйымдастырылған кезде жұмыскерлерге құқықтық кепілдіктер мен өтемақылардың сақталуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыруға;

2) жеке және ұжымдық еңбек дауларын сотқа дейінгі тәртіппен қарауға жәрдемдесуге;

3) Кәсіподақ мүшелеріне тегін заңгерлік және консультациялық көмек көрсету және еңбек қатынастарын және олармен тікелей байланысты өзге де қатынастарды реттеу мәселелері бойынша оларды құқықтық қорғауға жәрдемдесуге міндеттенеді.

5-тарау. Саладағы еңбек ақы төлеу жүйесінің негізгі қағидаттары

5.1. Экономикалық қатынастарды және еңбек ақы төлеу жүйесін жетілдіру, сондай-ақ жұмыскердің лайықты еңбекке және лайықты жалақыға құқығын қамтамасыз ететін шаралар кешенін іске асыру мақсатында Тараптар төмендегілер туралы уағдаласты:

1) денсаулық сақтау саласы жұмыскерінің айлық тарифтік ставкасының (айлықақысының) ең төмен мөлшері тиісті қаржы жылына арналған ҚР республикалық бюджет туралы заңында белгіленген айлық жалақының ең төменгі мөлшерінен төмен болмауы керек;

2) қосымша (ынталандырушы) компонент жүйесін жетілдіру және амбулаториялық-емханалық көмектің сапасы мен қолжетімділігін арттыруға қатысатын және өз еңбегі үшін қосымша ақы алуға құқығы бар мамандардың тізбесін кеңейту бойынша шаралар қабылдайды.

5.2. Кәсіподақтар жалақының кешіктірілуін және кредиторлық берешектің өсуін ескерту жөнінде шаралар қабылдау мақсатында ұйымдарда жалақының өсуі

және мерзімі өткен кредиттік берешектің туындауы деректеріне жинау, талдау және мониторинг жүргізеді.

5.3. Мемлекеттік мекемелер мен қазыналық кәсіпорындар жұмыскерлеріне еңбек ақы төлеу жүйесі № 1193 қаулыға сәйкес жүзеге асырылады.

5.4. Басқа меншік нысанындағы жұмыскерлерге, шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік кәсіпорындарды қоса алғанда еңбек ақы төлеу жүйесі жұмыс берушіде қолданыстағы еңбек ақы төлеу жүйелеріне сәйкес дербес белгіленеді, бірақ № 1193 қаулыда, ҚР Денсаулық сақтау министрінің 2020 жылғы 20 желтоқсандағы № ҚР ДСМ-283/2020 бұйрығында және осы Келісімде белгіленген біліктілік деңгейі (біліктілік санаты: екінші, бірінші, жоғары) ескеріле отырып, жалақының (лауазымдық айлықақылардың, үстемеақылардың/қосымша ақылардың түзету коэффициенттерінің) тиісті мөлшерлерінен төмен емес белгіленеді.

5.5. Жұмыскерлерге инфекциялық қызметте жұмыс істегені үшін ерекше еңбек жағдайлары үшін қосымша ақы белгіленсін: дәрігер, орта медицина персоналы, кіші медицина персоналы, санитарлар (шаруашылық бикелерін қоса алғанда).

Жедел (шұғыл) медициналық жәрдем станцияларындағы (бөлімшелеріндегі) жұмыскерлерге, медициналық-санитариялық алғашқы көмек көрсететін денсаулық сақтау ұйымдары жанындағы жедел медициналық жәрдем бөлімшелерінің (мобильді бригадалардың) жұмыскерлеріне ерекше еңбек жағдайлары үшін қосымша ақы белгіленсін: шаруашылық бикелерін қоса алғанда дәрігер, орта медицина персоналы, жүргізуші, санитарлар.

5.6. Санитарлардың (шаруашылық бикелерін қоса алғанда) лауазымдық айлықақылары 1,15 қосымша түзету коэффициенті ескеріле отырып белгіленеді.

Жедел медициналық жәрдем станцияларының жүргізушілеріне, медициналық-санитариялық алғашқы көмек көрсететін денсаулық сақтау ұйымдары жанындағы жедел медициналық жәрдем бөлімшелерінің (мобильді бригадалардың) жүргізушілеріне, медициналық авиация жүргізушілеріне № 1193 қаулыда белгіленген базалық лауазымдық айлықақыдан (БЛА) 200% мөлшерінде ерекше еңбек жағдайлары үшін қосымша ақы белгіленеді.

5.7. Санитариялық-эпидемиологиялық қызмет, бактериологиялық зертханалар мамандарының, вирусологтардың, «Денсаулық сақтау» («Қоғамдық денсаулық», «Қоғамдық денсаулық сақтау», «Медициналық-профилактикалық іс»)/«Гигиена-эпидемиология», «Медициналық-биологиялық іс», «Гигиена және эпидемиология», «Санитариялық фельдшер», «Зертханалық диагностика (зертханашы, дәрігер-зертханашының көмекшісі, фельдшер-зертханашы)», сондай-ақ фармацевтерді даярлау бағыты бойынша білімі бар, 2021 жылдан кейін біліктілік санаттарын (жоғары, бірінші, екінші) беру туралы куәліктерінің қолданылу мерзімі өткен мамандардың лауазымдық айлықақылары 2026 жылғы 1

ақпаннан бастап 31 желтоқсанға дейінгі кезеңде оларға бұрын берілген біліктілік санаттары ескеріле отырып есептеледі.

5.8. Жұмыс берушілер қаржылық мүмкіндіктер болған жағдайда медициналық колледждер мен жоғары оқу орындарының медициналық жұмыскер-оқытушыларына қолданыстағы біліктілік деңгейлері (біліктілік санаттары) бойынша еңбек ақы төлеуді қамтамасыз етеді.

5.9. Жұмыс берушілер ақылы жыл сайынғы еңбек демалысын беру кезінде жұмыскерлерге жылына бір рет жұмыскердің өзінің бір лауазымдық айлықақысынан төмен емес мөлшерде сауықтыруға арналған жәрдемақы (төлем) төлейді.

5.10. ҚР Денсаулық сақтау министрінің 2020 жылғы 30 қарашадағы № ҚР ДСМ-213/2020 бұйрығына сәйкес жұмыскерлердің еңбек тиімділігін және орындалатын жұмыстардың сапасын арттыруға мүдделілігін арттыру үшін жұмыс берушілер жалақыға түзету (ұлғайту) коэффициенттерін белгілей алады, олар белгіленген еңбек ақы төлеу қоры шегінде жұмыс берушінің еңбек ақы төлеу жүйесімен айқындалады. Жұмыс берушілер функционалдық, лауазымдық міндеттеріне және біліктілікке қойылатын талаптарға қарай біліктілік деңгейін (біліктілік санатын) ескере отырып, «Мейіргер ісі» мамандығы бойынша орта білімнен кейінгі білімі бар (қолданбалы бакалавриат) мамандардың жалақысына түзету (ұлғайту) коэффициенттерін немесе қосымша ақыларды белгілеуге құқылы.

5.11. Жұмыс берушілер жұмыскерлердің лауазымдық айлықақыларына ынталандыру үстемеақыларын белгілеуге, даму жоспары (бюджет) бойынша ұйымды ұстауға көзделген қаражатты үнемдеу есебінен мерзімі өткен кредиторлық берешек болмаған кезде осы Келісімде, ұжымдық шартта және (немесе) жұмыс берушінің актісінде айқындалған тәртіппен сыйлықақы беруге және материалдық көмек көрсетуге құқылы.

5.12. Медициналық емес (химиялық, биологиялық, педагогикалық, инженерлік және т.б.) білімі бар жұмыскерлерді (психологтарды, логопедтерді, әлеуметтік жұмыскерлерді, зертханашыларды, химиктерді, зоологтарды, биологтарды, инженерлерді және т.б.) ынталандыру мақсатында жалақы жұмыс берушінің қаржылық мүмкіндіктеріне қарай олардың лауазымдық айлықақыларына ынталандыру үстемеақыларын қолданыла отырып белгіленеді.

5.13. Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (аса зиянды), қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлерге қосымша ақыларды жұмыс берушілер Еңбек кодексінің 105-бабының және ҚР Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1053 бұйрығының негізінде № 1193 қаулыда белгіленген ауыр (аса ауыр) дене жұмыстарында және еңбек жағдайлары зиянды (аса зиянды) және қауіпті (аса қауіпті) жұмыстарда істейтін жұмыскерлерге белгіленген тиісті қосымша ақылардан төмен емес белгілейді.

5.14. Үстеме жұмыс уақыты, мереке, демалыс күндері, түнгі уақыттағы жұмыс үшін еңбек ақы төлеу еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарына сәйкес жоғарылатылған мөлшерде, бірақ жұмыскердің бір күндік (бір сағаттық) ставкасы негізінде бір жарым еселенген мөлшерден төмен емес, ал қаржылық мүмкіндік болған кезде екі еселенген мөлшерге дейін жүргізіледі. Жұмыскердің күндік (сағаттық) ставкасы тиісті күнтізбелік жылға арналған жұмыс уақытының балансына сәйкес 5 күндік немесе 6 күндік жұмыс аптасы кезінде тарифтік ставканы (лауазымдық айлықақыны) ағымдағы айдағы жұмыс күндерінің (сағаттарының) санына бөлу жолымен айқындалады.

5.15. АИТВ жұқтырғандарды диагностикалаумен, емдеумен тікелей айналысатын жұмыскерлерге, АИТВ жұқтырғандардан түсетін материалдарға зертханалық зерттеулердің барлық түрлерін жүргізгені үшін, ғылыми-өндірістік бірлестіктерде және олардың құрылымдық бөлімшелерінде бактериялық және вирустық препараттарды өндіргені үшін және АИТВ инфекциясы проблемалары бойынша ғылыми-зерттеу жұмыстарын жүргізгені үшін қысқартылған 6 сағаттық жұмыс күні, ұзақтығы 24 күнтізбелік күн қосымша ақылы жыл сайынғы еңбек демалысы беріледі, жұмыскердің өзінің лауазымдық айлықақысының 60 % мөлшерінде кәсіби зияндылығы үшін қосымша еңбек ақы белгіленеді. Көрсетілген кепілдіктер жұмыс берушінің қаржылық мүмкіндіктерінің негізінде АИТВ инфекциясымен күресте профилактикалық жұмысты жүзеге асыратын жұмыскерлер үшін сақталады.

5.16. Медицина жұмыскерлерінің кезекшіліктеріне ақы төлеу «Медицина жұмыскерлерінің кезекшіліктерін ұйымдастыру және оларға ақы төлеу қағидаларын бекіту туралы» ҚР Денсаулық сақтау министрінің 2017 жылғы 22 қарашадағы № 857 бұйрығына сәйкес жүргізіледі. Жұмыс берушілер үйдегі кезекшіліктерді (күту режимінде және тағайындалған жерге шығуға тұрақты дайындықта болу) белгілей алады. Осы кезекшіліктің әрбір сағаты үшін ақы төлеу жұмыскердің өзінің сағаттық ставкасының кемінде 25 %-ы мөлшерінде жүргізіледі. Осы жұмыскерлер тағайындалған жерге шыққан жағдайда жұмыстың әрбір сағаты үшін ақы төлеу жоғарылатылған мөлшерде, бірақ жұмыскердің күндік (сағаттық) жүктемесі негізінде екі еселенген мөлшерден төмен емес жүргізіледі.

5.17. Келісімнің осы тарауында белгіленген нормалар қызметтің басқа салаларында жұмыс істейтін медицина және фармацевтика жұмыскерлеріне қолданылады.

6-тарау. Әлеуметтік кепілдіктер, өтемақылар және жеңілдіктер

6.1. Тараптар:

1) денсаулық сақтау жүйесінің медицина, фармацевтика, педагогика және ғылыми жұмыскерлеріне заңнамада белгіленген жеңілдіктер мен кепілдіктерді беру бойынша пәрменді шаралар қабылдауға;

2) жұмыскерлердің денсаулығын, қауіпсіздігі мен әл-ауқатын қорғау үшін жыл сайынғы профилактикалық қарап-тексерулерді, кәсіптік оңалтуды, психологтардың көмегін енгізуді қамтитын жұмыскерлердің денсаулығын сақтау жөніндегі бағдарламаларды бірлесіп әзірлеуге;

3) «Агроөнеркәсіптік кешенді және ауылдық аумақтарды дамытуды Заң мемлекеттік реттеу туралы» ҚР Заңының нормаларын іске асыруда ауылдық елді мекендерге мамандарды тартуды ынталандыру мақсатында жергілікті атқарушы және өкілді органдардың (әкімдіктердің, мәслихаттардың) ұсынуға және жәрдемдесуге:

- бюджет қаражаты есебінен коммуналдық қызметтерге ақы төлеу және отын сатып алу бойынша әлеуметтік қолдауды;

- қызметтік тұрғын үй не қызметтік тұрғын үй болмаған жағдайда жергілікті атқарушы орган жеке тұрғын үй қорынан жалға алған тұрғын үйді;

- көтерме жәрдемақы және тұрғын үй сатып алу немесе салу үшін әлеуметтік қолдауды;

- қалалар мен ауылдардың медицина жұмыскерлерінің жұмыс бабымен жүріп-тұру сипатмен байланысты көлік шығыстарын өтеуді ұсынуда және оні беруге жәрдемдесуге уағдаласты.

6.2. Жұмыс берушілер Еңбек кодексіне, Халық денсаулығы туралы кодекске, Қазақстан Республикасының «Қазақстан Республикасындағы жергілікті мемлекеттік басқару және өзін-өзі басқару туралы», «Агроөнеркәсіптік кешенді және ауылдық аумақтарды Заң дамытуды мемлекеттік реттеу туралы», «Педагог мәртебесі туралы», «Білім туралы», «Ғылым және технологиялық саясат туралы» заңдарына, өзге де нормативтік құқықтық актілерге сәйкес жұмыскерлерге әлеуметтік қорғау және қолдау шараларын көрсетеді және:

1) егер ҚР өзге де нормативтік құқықтық актілерінде, еңбек, ұжымдық шарттарда және жұмыс берушінің актілерінде күндердің көп саны көзделмесе, жұмыскерлерге ұзақтығы кемінде 30 күнтізбелік күн негізгі ақылы жыл сайынғы еңбек демалысын беруге. Педагогтарға, оқытушы-профессорлар құрамына және ғылыми жұмыскерлерге ұзақтығы күнтізбелік 56 күн ақылы жыл сайынғы еңбек демалысын беруге;

2) зейнеткерлік жасқа толуына байланысты Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 24) тармақшасында көзделген негіз бойынша жұмыскер жұмыстан шығарылған кезде еңбек, ұжымдық шарттармен және (немесе) жұмыс берушінің актісімен айқындалатын, бірақ бір лауазымдық айлықақы (тарифтік ставка) мөлшерінен кем емес мөлшерде өтемақы төлеуге;

3) білім беру ұйымдарында білім алатын жұмыскерлерге сынақтар мен емтихандарды дайындау және тапсыру, зертханалық жұмыстарды орындау, дипломдық жұмысты (жобаны) қорғау, әскери оқытылған резервті даярлау бағдарламаларынан өту үшін ақылы оқу демалыстарын беруге;

4) жұмыскерге маман біліктілігін беру (растау) бойынша сынама және міндетті тестілеуден өту үшін екі ақы төленетін күн беруге;

5) декреттік демалыстан немесе бала күтімі бойынша демалыстан шыққан жұмыскерлер үшін жұмысқа шыққан сәттен бастап алғашқы алты ай ішінде маманданудан және/немесе біліктілігін арттырудан өтуді қамтамасыз етуге;

6) Халық денсаулығы туралы кодекстің 86-бабына, Еңбек кодексінің 125, 185-баптарына және ҚР Денсаулық сақтау министрінің м.а. 2020 жылғы 15 қазандағы № ҚР ДСМ-131/2020 бұйрығына сәйкес жұмыс берушілердің қаражаты есебінен мерзімдік міндетті, ауысым алдындағы (рейс алдындағы), ауысымнан кейінгі (рейстен кейінгі) медициналық қарап-тексерулерге ақы төлеуді қамтамасыз етуге міндетті;

6.3. Кәсіподақтар жұмыспен қамтуды қамтамасыз ету, жұмыстан босатылған жұмыскерлерді қорғау, жоғары инфляция кезінде кірістерді индекстеу жөніндегі күресті қоса алғанда, жұмыскерлерді әлеуметтік қорғау жөніндегі жоспарларды әзірлейді, оларды ұсыныстар ретінде тиісті мемлекеттік органдарға енгізуге міндеттенеді.

«Кәсіптік одақтар туралы» Заңының 25-бабы 3-тармағына сәйкес, жұмыс берушілер мерзімі өткен кредиторлық берешек болмаған жағдайда, ұжымдық шартта және/немесе жұмыс берушінің кәсіподақ органымен келісілген актілерінде айқындалған талаптармен мәдени-бұқаралық және дене шынықтыру-сауықтыру жұмыстарын ұйымдастыру үшін Кәсіподақтарға ақшалай қаражат аударуға құқылы.

6.4. Кәсіподақтар:

1) жұмыскерлер арасында дене шынықтыру-спорттық және мәдени-бұқаралық іс-шараларды ұйымдастыруға, ал Кәсіподақтардың орталық органдары республикалық және халықаралық деңгейлерде осындай іс-шараларды ұйымдастырады, жұмыскерлерге жарналардың пайдаланылуы туралы есептерді, сондай-ақ жұмыс берушінің жазбаша сұрауы бойынша оның аударымдарының пайдаланылуы туралы есептерді ұсынуға;

2) неке қию, бала туу кезінде, жұмыскер, отбасы мүшелері, жақын туыстары қайтыс болған, өртке, дүлей зілзалаға байланысты мүлкінен айырылған және басқа да жағдайларда, сондай-ақ мерейтойлық даталардың келуі, зейнеткерлік жасқа толу құрметіне Кәсіподақ мүшелеріне материалдық көмек бөлуді қарастыруға;

3) кәсіподақ қызметіне, спорттық-сауықтыру және мәдени-бұқаралық іс-шараларға белсенді қатысқаны үшін Кәсіподақтың мүшелі жұмыскерлеріне материалдық және/немесе моральдық көтермелеу көрсетуге;

4) Кәсіподақ мүшелері болып табылатын мұқтаж жұмыскерлерге: аз қамтылған, толық емес, көп балалы отбасыларға, сондай-ақ мүгедектігі бар балаларды тәрбиелеп отырған отбасыларға көмек көрсетуге;

5) Кәсіподаққа мүше жұмыскерлерге және олардың отбасы мүшелеріне Кәсіподақ айқындаған тәртіппен демалыс және сауықтыру ұйымдарына сауықтыру жолдамаларын беруді қарастыруға;

6) «Мектепке жол» республикалық акциясын өткізуге қатысуды қарастыруға, Кәсіподақ мүшелерінің балаларын жаңа жылдық сыйлықтармен қамтамасыз етуге;

7) Білім күнін және Қарттар күнін (1 қыркүйек және 1 қазан) мерекелеу шеңберінде Кәсіподақ мүшелерінің бірінші сыныпқа баратын балаларын және Кәсіподақта есепте тұрған қарт адамдарды (ардагерлерді, зейнеткерлерді) құттықтауға міндеттенеді;

6.5. ҚР 2023 жылғы 29 маусымдағы № 258 Премьер-Министрінің орынбасары - Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің «Кәсіби мерекелердің тізбесін бекіту туралы» бұйрығына сәйкес маусымның үшінші жексенбісі кәсіби мереке – «Медицина қызметкері күні», ал қазанның бірінші жексенбісі кәсіби мереке – «Мұғалім күні» болып табылады. Осы күндері немесе мереке қарсаңында жұмыс берушілер мен жұмыскерлердің өкілетті өкілдері шектеу іс-шараларын сақтай отырып, ұйымдарда медицина және фармацевтика жұмыскерлерін, педагогтерді, профессор-оқытушылар құрамын және басқа да адамдарды құрметтей отырып, салтанатты жиналыс ұйымдастыру және өткізу мүмкіндігін қарастырады.

6.6. Мемлекеттік-жекешелік әріптестік, сенімгерлік басқару шеңберінде Денсаулық сақтау объектілерін берген кезде жұмыскерлердің осы Келісімде белгіленген кепілдіктерді, жеңілдіктер мен төлемдерді алу құқығы сақталады.

6.7. Тараптар Халық денсаулығы туралы кодекстің 270 және 272-баптарына сәйкес медицина және фармацевтика жұмыскерлерінің әлеуметтік кепілдіктерін және әлеуметтік қорғалуын іске асыру бойынша пәрменді шаралар қабылдауға уағдаласты.

7-тарау. Еңбек қауіпсіз жағдайлары мен оны қорғауды қамтамасыз ету

7.1. Тараптар жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығын сақтауды сала ұйымдарындағы еңбекті қорғау саласындағы саясаттың басты бағыты ретінде басымдық екенін мойындайды және мынадай міндеттемелерді өзіне алады:

1) салалық және облыстық әлеуметтік әріптестік жөніндегі комиссиялардың отырыстарында жарты жылда бір реттен жиі емес еңбекті қорғау және қауіпсіздік жағдайы, өндірістік жарақаттану және кәсіптік сырқаттанушылық мәселелерін қарауды және қарау нәтижелері бойынша шаралар қабылдайды;

2) кәсіптік тәуекелдерді басқару жүйесін және еңбекті қорғауды басқарудың кешенді әдістерін тұжырымдамалық өзгертуге және енгізуге бағытталған

қауіпсіздік және еңбекті қорғау жөніндегі жаңа құқықтық нормаларды салада әзірлеу және енгізу бойынша консультациялар жүргізеді;

3) Кәсіподақтарға «Кәсіптік одақтар туралы» ҚР Заңының 17-бабын іске асыруда кәсіподақ мүшелері арасында олардың құқықтық сауаттылығын арттыру бойынша, оның ішінде Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының негіздері бойынша түсіндіру жұмыстарын, денсаулық сақтау саласы жұмыскерлері арасында қылмыстық және әкімшілік жауапкершіліктер туралы құқықтық жаппай оқытуды жүргізуде жәрдемдесуге.

7.2. Жұмыс берушілер:

1) жұмыскерлер арасында денсаулықты нығайту және аурулардың профилактикасы үшін қолайлы жағдайлар жасауға;

2) жұмыскерлердің саламатты және қауіпсіз еңбек жағдайларына құқығын, өндірістік жарақаттану мен кәсіптік аурулардың туындауын ескертетін еңбек қауіпсіздігінің заманауи құралдарын енгізуді қамтамасыз етуге;

3) дуальды және өндірістік оқытуды енгізуге ықпал етуге және ұйымдарда тәлімгерлік институтын құруға;

4) озық технологияларды енгізуді ескере отырып, негізгі құралдарды жаңарту мүмкіндігін қарастыруға, қаржылық мүмкіндіктерді ескере отырып, ұйым жұмыскерлерін өндірісішілік оқытуды дамытуға жәрдемдесуге;

5) техникалық инспекция өкілдеріне, Кәсіподақтың техникалық инспекторларына, еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестердің мүшелеріне еңбекті қорғау жағдайын бақылауды жүргізуде жәрдемдесуге;

6) келіссөздер жүргізу және еңбек жанжалдарын шешуде консенсусқа қол жеткізу дағдыларын дамыту бойынша оқыту тренингтерін енгізе отырып, еңбек заңнамасының негіздерін және қауіпсіздік және еңбекті қорғау мәселелерін түсіндіру бойынша оқыту жүйесін қамтамасыз етуге;

7) ҚР Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 25 желтоқсандағы № 1019 бұйрығына сәйкес персоналдың, сондай-ақ өндірістік кеңес мүшелерінің, қауіпсіздік және еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың және қауіпсіздік және еңбекті қорғау мәселелерімен айналысатын Кәсіподақ өкілдерінің нұсқаулықтарды тұрақты жүргізуге қамтамасыз етуге және олардың білімін тексеруді;

8) жұмысқа жаңадан қабылданатындарға еңбекті қорғау, жұмыстарды орындаудың қауіпсіз әдістері мен тәсілдері, зардап шеккендерге алғашқы көмек көрсету бойынша оқыту мен нұсқама жүргізуді ұйымдастыруға;

9) қауіпсіздік және еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жарақаттану мен кәсіби аурулардың алдын алу, сондай-ақ жұмыс орындарындағы еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғауға тексеру жүргізу бойынша Кәсіподақтармен (ал олар болмаған кезде жұмыскерлердің өкілдерімен) бірлескен іс-қимылдарды жүзеге асыруға;

10) жұмыскерлерге, оның ішінде жұмысқа жаңадан қабылданатындарға белгіленген еңбек және демалыс режимін, еңбек жағдайларының жай-күйі туралы шынайы ақпаратты жеткізуге, зияндылығы мен қауіп дәрежесі, денсаулыққа келетін ықтимал қолайсыз салдарлар туралы ескертуге;

11) уәкілетті орган және ұжымдық шарт белгілейтін нормалардан төмен емес, профилактикалық өңдеу құралдарымен, жуу және дезинфекциялау құралдарымен, медициналық дәрі қобдишасымен, сүтпен немесе құнарлылығы бірдей тамақ өнімдерімен, емдік-профилактикалық тамақпен және басқа да жеке, ұжымдық қорғану құралдарымен, санитариялық-тұрмыстық үй-жайлармен және құрылғылармен қамтамасыз етуге жыл сайын нысаналы мақсаттар бойынша ақша бөлу арқылы жұмыскерлер үшін қажетті санитариялық-гигиеналық жағдайлар жасауға;

12) осы тексерулерге жататын адамдарға скринингтік зерттеулерден өту үшін жағдайлар жасайды, сондай-ақ жұмыс орнын (лауазымын), орташа жалақысын сақтай отырып, жұмыс уақыты олардан өту үшін жұмыскерлерді кедергісіз жіберуге;

13) донор болып табылатын жұмыскерге зерттеп-қаралу және қан мен оның компоненттерін донациялау уақытында жұмыс орнын (лауазымын) және орташа жалақысын сақтауға;

14) жұмыскерлердің міндетті медициналық қарап-тексерулерден (қарап-тексерулерден), оның ішінде АИТВ инфекциясына және парентеральды В және С, Д вирустық гепатиттеріне жұмыс берушінің қаражаты есебінен өтуін қамтамасыз етуге;

15) медицина жұмыскерлерінің кәсіби жауапкершілігін сақтандыру, сондай-ақ жазатайым оқиғалардан сақтандыру, өндірістегі жазатайым оқиғаларды уақтылы тергеп-тексеру бойынша шаралар қабылдауға;

16) жұмыскер еңбек міндеттерін орындауға байланысты оның өміріне және (немесе) денсаулығына зиян келтірілген кезде, сондай-ақ қоғамдық жұмыстарды орындау кезінде ҚР азаматтық заңнамасында көзделген көлемде жұмыскерге зиянды өтеуді қамтамасыз етуге;

17) жұмыскерлерге қажетті еңбек жағдайларын және жұмыс орнының жарақтандырылуын, оның ішінде заманауи ұйымдастыру техникасымен, заманауи талаптар деңгейіндегі лицензиялық бағдарламалық қамтымды құруға;

18) ҚР Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1053 бұйрығына сәйкес еңбек жағдайлары зиянды және қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлерге қосымша ақылы жыл сайынғы еңбек демалысына және қысқартылған жұмыс уақытының ұзақтығына кепілдендірілген құқықты қамтамасыз етуге;

19) қауіпсіздік және еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларды толық көлемде жүргізуге, оның ішінде ҚР Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің

2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1054 бұйрығына сәйкес жұмыс берушінің қаражаты есебінен жұмыскерлерге сүт немесе құнарлылығы бірдей тамақ өнімдерін және (немесе) диеталық (емдік және профилактикалық) тамақтануға арналған мамандандырылған өнімдерді, арнайы киімді және басқа да жеке қорғану құралдарын беру, оларды ұжымдық қорғану құралдарымен, санитариялық-тұрмыстық үй-жайлармен және құрылғылармен қамтамасыз ету бойынша ақшалай қаражат бөлуге;

20) ҚР заңнамасына сәйкес экологиялық апат және радиациялық қауіп аймақтарда еңбек қызметін жүзеге асыратын жұмыскерлер үшін кепілдіктерді қамтамасыз етуге;

21) жергілікті атқарушы органдармен бірлесіп медициналық ұйымдардың қабылдау бөлмелерінде бейнелерді Жедел ден қою орталықтарына және ішкі істер органдарының кезекші бөлімдеріне шығара отырып, бейнебақылау камераларын орнатуға;

22) бірінші кіші түрдегі лицензиясы (күзет қызметтерінің барлық түрлері, оның ішінде террористік тұрғыдан осал объектілерді күзету) бар күзет ұйымдарымен күзет қызметтерін көрсету туралы шарттар жасасуды қамтамасыз етуге;

23) медициналық ұйымдардың қабылдау бөлмелерінде пациенттер мен келушілердің құқықтары мен міндеттері туралы ақпараттық стендтер мен нұсқаулардың орнатылуын қамтамасыз етуді бақылауға;

24) медициналық ұйымдарды дабыл түймелерімен, медицина жұмыскерлерін бейнежетондармен қамтамасыз етуге, сондай-ақ оларды жүйені (қосымша, дабыл түймесі және т.б.) пайдалануға үйретуге;

25) медицина жұмыскерлері мен жедел медициналық жәрдем жүргізушілеріне қатысты күш қолданғаны және қорқытқаны үшін қылмыстық жауапкершілік, сондай-ақ медицина және (немесе) фармацевтика жұмыскерлерінің кәсіптік қызметін жүзеге асыруға кедергі келтіргені үшін әкімшілік жауапкершілік туралы медицина жұмыскерлері арасында құқықтық жаппай оқытуды тұрақты түрде, оның ішінде Кәсіподақтармен бірлесіп жүргізуге;

26) Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2023 жылғы 24 мамырдағы № 170 қаулысына сәйкес денсаулық сақтау саласының жұмыскерлеріне міндетті кәсіптік зейнетақы жарналарын аударуды қамтамасыз етуге;

27) ҚР заңнамасына сәйкес өзге де шараларды қабылдауға міндетті.

7.3. Кәсіподақ, Кәсіподақтың сайланбалы органдары:

1) өндірістік жарақаттану мен кәсіптік сырқаттанушылықты төмендету мақсатында жұмыскерлердің еңбекті қорғау жөніндегі білім деңгейін арттыру бойынша іс-шаралар жүргізеді;

2) өндірістік кеңестердің тиімді жұмысын, өндірістік жарақаттану мен кәсіби аурулардың алдын алуды қолдайды;

3) еңбек заңнамасының сақталуына, қауіпсіз еңбек жағдайларын жасауға, жұмыскер еңбек міндеттерін орындау кезінде оған келтірілген зиянды уақтылы және толық өтеуге тиімді қоғамдық бақылауды жүзеге асырады;

4) өндірістегі еңбек пен тұрмысты үздік ұйымдастыруға арналған Республикалық қоғамдық байқау-конкурсты, ұйымдарда еңбек жағдайларын жақсарту бойынша әртүрлі салалық және өңірлік конкурстарды өткізуді ұйымдастырады және оларға қатысады;

5) еңбекті, денсаулықты қорғау, өнеркәсіптік қауіпсіздік мәселелерінде атқарушы билік органдарымен, мемлекеттік бақылау мен қадағалау органдарымен, жұмыс берушілермен тығыз өзара іс-қимылды жүзеге асырады;

6) Кәсіподақ мүшелеріне олардың қауіпсіз және саламатты еңбек жағдайларына, ерекше жағдайларда жұмыс істегені үшін өтемақы алу құқықтарын қорғауда практикалық көмек көрсетеді, мемлекеттік органдарда, сотта, келісім комиссияларында олардың мүдделерін білдіреді;

7) саламатты өмір салтын насихаттау бойынша жұмыс жүргізу, медициналық көрсетілімдер бойынша сауықтыруға мұқтаж Кәсіподақ мүшелерін санаторийлік-курорттық емделуге жеңілдетілген жолдамалармен қамтамасыз етуге, сондай-ақ олардың балаларын сауықтыруға жәрдемдеседі;

8) ұжымдық шартта көзделген жағдайларда өндірісте зардап шеккен Кәсіподақ мүшелеріне және қаза тапқандардың отбасыларына материалдық, құқықтық және өзге де көмек көрсетеді;

9) медицина жұмыскерлерінің кәсіптік жауапкершілігін сақтандыру институтын іске асыру мақсатында Кәсіподақтар жұмыскерлердің құқықтарын тиімді әрі толық қорғауды және олардың мүдделерін білдіруді қамтамасыз ету үшін «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңының 18-бабына сәйкес Қазақстан Республикасының заңнамасына қайшы келмейтін барлық өзге де тәсілдерді пайдалана отырып, материалдық ресурстарды бағыттай алады.

8-тарау. Әлеуметтік-еңбек дауларын және ереуілдерді ескерту және болдырмау жөніндегі іс-шаралар

8.1. Тараптар:

1) өз өкілеттіктері шегінде әлеуметтік шиеленіске және еңбек жанжалдарының туындау тәуекелдеріне мониторинг жүргізуге, мониторинг нәтижелерін Салалық комиссияның отырыстарында қарауға;

2) әлеуметтік-еңбек жанжалдарын және ереуілдерді ескерту және болдырмау жөніндегі іс-шараларды әзірлеуге, Келісімнің қолданылу кезеңінде еңбек даулары мен ереуілдердің туындауына әкеп соғуы мүмкін себептер мен мән-жайларды жою жөнінде шаралар қабылдауға;

3) еңбек дауларын тек бітімгершілік рәсімдер арқылы шешуге және кейіннен заңсыз деп танылуы мүмкін әрекеттерге жол бермеуге уағдаласты.

8.2. Жұмыс берушілер:

1) ұжымдарда қолайлы әлеуметтік климат құру, әлеуметтік диалогты дамыту бөлігінде ақпараттық-түсіндіру жұмыстарын жүргізеді, ұсыныстарды қарайды, жұмыскерлермен тікелей де, олардың өкілдері арқылы да әлеуметтік-еңбек мәселелері бойынша келіссөздер мен консультациялар жүргізеді;

2) еңбек дауларын сотқа дейінгі реттеу тетіктері ретінде медиация және омбудсмен институттарын тартады;

3) жеке және ұжымдық еңбек дауларын жедел сотқа дейінгі қарау және шешу мақсатында келісім, бітімгершілік комиссияларының және еңбек төрелігінің жұмысын қамтамасыз етеді;

4) келісім комиссиясының мүшелерін ҚР еңбек заңнамасын қолдану, еңбек дауларында келіссөздер жүргізу және консенсусқа қол жеткізу дағдыларын дамыту бойынша жыл сайынғы оқытуды жұмыс берушінің қаражаты есебінен жүргізеді.

8.3. Кәсіподақ, Кәсіподақтың сайланбалы органдары:

1) еңбек тәртібін нығайту мәселелерінде жұмыс берушілерге жәрдемдеседі, ұжымдық шарттардың ережелерін түсіндіреді;

2) ұжымдық еңбек дауларын шешу кезінде бітімгершілік рәсімдерді, еңбек төрелігін, делдалдықты барынша пайдаланады;

3) жұмыс берушілерді Кәсіподақтардың алқалы органдарының шешімдері туралы хабардар етеді, жоспарланған ұжымдық іс-қимылдар туралы уақтылы ескертеді;

4) жұмыс берушілер қабылдаған міндеттемелерді орындаған жағдайда, Келісімнің қолданылу кезеңінде ереуілдер, бейбіт жиналыстар, митингілер, шерулер, пикеттер мен демонстрациялар өткізуге жол бермейді;

5) өз бастамасы бойынша жұмыс қарқынын төмендетуге, ереуіл қозғалыстарын ұйымдастыруға және қызметтің қалыпты барысының өзгеруін тудыратын өзге де бұзушылықтарға жол бермейді.

8.4. Кәсіподақтар:

1) ҚР заңнамасына сәйкес ереуілдер, бейбіт жиналыстар ұйымдастыруға және өткізуге;

2) «Кәсіптік одақтар туралы» ҚР Заңының 21-бабына сәйкес, егер бітімгершілік рәсімдер арқылы ұжымдық еңбек дауын шешуге қол жеткізілмесе, сондай-ақ жұмыс беруші бітімгершілік рәсімдерден жалтарған не дауды шешу барысында қол жеткізілген келісімді орындамаған жағдайларда ереуіл өткізу туралы шешім қабылдауға;

3) бірлескен наразылық акцияларын өткізу үшін өз күш-жігерін біріктіруге және мұндай акцияларды басқа кәсіподақтармен және жұмыскерлер топтарымен ынтымақтастық белгісі ретінде өткізуге құқылы.

9-тарау. Еңбек заңнамасының сақталуын қоғамдық бақылау және Келісімнің орындалуын бақылау. Қорытынды ереже.

9.1. Еңбек кодексінің 155-бабына және ҚР «Кәсіптік одақтар туралы» Заңының 20-бабына сәйкес Кәсіподақтар ҚР еңбек заңнамасының, өз мүшелерінің, сондай-ақ шарттық негізде өз мүдделерін білдіруге уәкілеттік берген

жұмыскерлердің құқықтары мен заңды мүдделерінің сақталуына осы Келісімде бекітілген шарттарда және тәртіппен қоғамдық бақылауды жүзеге асырады.

9.2. Еңбек заңнамасының сақталуын қоғамдық бақылаудың мақсаты мен міндеттері заңдылықтың сақталуына жәрдемдесуді қамтамасыз ету, сондай-ақ еңбек заңнамасының бұзылуының алдын алу және жою болып табылады.

9.3. Кәсіподақтар және олардың мүшелік ұйымдары (бөлімшелері) ұйымдарда еңбек заңнамасы нормаларының сақталуына жоспарлы қоғамдық бақылауды күнтізбелік жылда екі реттен жиі емес жүзеге асыруға құқылы. Бұл шектеу Кәсіподақ мүшелері болып табылатын сала жұмыскерлерінің шағымдары мен жолданымдары бойынша тексерулерге қолданылмайды. Қоғамдық бақылау нәтижелері бойынша Кәсіподақтар жұмыс берушіге анықталған бұзушылықтарды жою және жұмыскерлердің бұзылған құқықтарын қалпына келтіру бойынша тиісті ұсыныстар жібереді. Кәсіподақтар және оның сайланбалы органдары сарапшыларды және тиісті саланың басқа да мамандарын тарта отырып, қоғамдық бақылау қызметтерін құра алады.

9.4. Кәсіподақтар және оған мүше ұйымдар (бөлімшелері) заңнамаға сәйкес мемлекеттік еңбек инспекторларымен, жұмыс берушілермен қажет болған жағдайда мемлекеттік органдармен: өз мүшелерінің мүдделерін қорғау мақсатында тікелей жүгінулер; жұмыс берушілермен келісу бойынша бірлескен жоспарлы тексерулерге қатысу арқылы өзара іс-қимыл жасайды.

9.5. Қоғамдық бақылау шеңберінде жұмыс берушілер Кәсіподақ және оның сайланбалы органдары сұраған ақпаратты, сондай-ақ осы Келісімнің орындалуы, татуластыру және татуластыру комиссияларының жұмысының барысы туралы басқа ақпаратты (материалдарды) ұсынады.

9.6. Жұмыс беруші тарапынан жүзеге асырылып жатқан қоғамдық бақылауға қарсы әрекет жасауға және оған кедергі келтіруге жол берілмейді.

9.7. Қоғамдық бақылауды жүргізу тәртібі мен шарттары, оның нысандары мен түрлері Салалық комиссиямен айқындалады. Ұжымдық шарттарда Кәсіподақ тарапынан қоғамдық бақылауды жүзеге асырудың қосымша тетіктері көзделуі мүмкін.

9.8. Тараптар өздерінің құқықтары тең екенін және келіссөздер жүргізуде еркін екенін мойындайды, осы Келісімнің ережелерін қабылдайды және оларды сақтауға міндеттенеді.

9.9. Тараптар:

1) жыл сайын, 10 наурыздан кешіктірмей, осы Келісімді орындау жөніндегі іс-шаралар жоспарын орындау мерзімдері мен жауапты тұлғаларын көрсете отырып, бірлесіп әзірлеп, бекітуге;

2) бақылау жүргізу мақсатында сұрау салу бойынша (жылына кемінде екі рет) осы Келісімнің орындалу барысы туралы бір-біріне толық әрі шынайы ақпарат беруге;

3) осы Келісімді орындауға байланысты туындайтын келіспеушіліктер мен жанжалдарды бір апта мерзімде қарауға күш салуға уағдаласты.

9.10. Қабылданған міндеттемелердің орындалуына бақылауды Тараптар мен олардың өкілдері, сондай-ақ әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі Салалық комиссия Тараптардың келісімі бойынша Келісімнің орындалу қорытындыларын шығару арқылы жүзеге асырады.

9.11. Тараптар келісім бойынша бұқаралық ақпарат құралдарында, оның ішінде кәсіподақтың баспа басылымдарында және Тараптардың ресми интернет-ресурстарында осы Келісім шарттарының орындалуы туралы есептерді олар қабылданған күннен бастап 15 күнтізбелік күн ішінде жариялайды.

9.12. Осы Келісімге өзгерістер мен толықтырулар енгізу жөніндегі келіссөздерді Салалық комиссия жүзеге асырады. Келісімге өзгерістер мен (немесе) толықтырулар енгізу кезінде бастамашы Тарап басқа Тараптарға келіссөздердің басталғаны туралы жазбаша хабарлама жолдайды. Салалық комиссияның құрамы Тараптармен дербес айқындалады. Салалық комиссия туралы ереже және оның жұмыс тәртібі Салалық комиссия отырысында бекітіледі.

9.13. Келісімнің белгіленген мерзімі ішінде ешбір Тарап Келісімді немесе оның міндеттемелерін біржақты түрде өзгерте немесе тоқтата алмайды. Келісімге өзгерістер мен толықтырулар Тараптардың өзара келісімі бойынша енгізіледі.

9.14. Тараптар осы Келісімнің ережелерін өз құзыреттері шегінде ресми түрде түсіндіріп, нақтылауы тиіс. Жалпы ережелерді немесе дауларды нақтылау қажеттілігі туындаған жағдайда, түпкілікті ұстаным Салалық комиссиясының отырыстарында әзірленеді және Тараптар үшін міндетті болып табылатын хаттамаларда тіркеледі.

9.15. Осы Келісім бойынша міндеттемелер бұзылған немесе орындалмаған жағдайда кінәлі Тарап немесе кінәлі тұлғалар ҚР заңнамасында көзделген тәртіппен жауаптылықта болады.

9.16. Осы Келісім 2026-2028 жылдар кезеңіне жасалды, Тараптар қол қойған күннен бастап күшіне енеді және 2026 жылғы «01» ақпанда туындаған құқықтық қатынастарға қолданылады және осы келісім жаңа салалық келісім қабылданған күнге дейін өз күшін сақтайды. Жаңа келісім жасасу жөніндегі келіссөздер осы Келісімнің қолданылу мерзімі аяқталғанға дейін екі ай бұрын басталатын болады.

9.17. Министрлік осы Келісімді қол қойылған күннен бастап 30 күнтізбелік күн ішінде ресми жариялауға міндетті.

9.18. Осы Келісім Астана қаласында 2026 жылғы «09» ақпанда жасалды, бірдей заңды күші бар қазақ және орыс тілдерінде он екі данада жасалды. Келісімнің әр тілдегі бір данасынан Келісімге қол қоюға қатысушылардың әрқайсысында болады, бір данасы еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға жіберіледі.

«AQNIET» Қазақстандық денсаулық сақтау және қоғамдық қызмет көрсету қызметкерлерінің салалық кәсіптік одағы» қоғамдық бірлестігінің төрағасы



Б.А. Тәжібай

«SENIM» Денсаулық сақтау жүйесі қызметкерлерінің салалық кәсіптік одағы» республикалық қоғамдық бірлестігінің төрағасы



С.С. Дүйсенов

«QazMed» медицина және онымен сабақтас салалар кәсіподағы» республикалық қоғамдық бірлестігінің төрағасы



А.Б. Матишев

Қазақстан Республикасының Денсаулық сақтау министрі



А.Ш. Әлназарова

Медициналық ұйымдардың Қазақстандық Альянсы басқарма төрағасы



Д.С. Есимов

Қазақстан Республикасының Еңбек және әлеуметтік қорғау министрлігінде тіркелген
2026 ЖЫЛҒЫ « 27 » ақпан

Косенов Б. [Signature]