



2026-2028 жылдарға арналған денсаулық сақтау саласындағы әлеуметтік әріптестік туралы Қалалық келісім

Астана қалалық Қоғамдық денсаулық сақтау департаменті, AQNIET кәсіподағының Астана қаласы бойынша филиалы және "Қазақстандық медициналық ұйымдар альянсы" республикалық қоғамдық бірлестігі арасындағы 2026 жылғы 30 наурыздағы № 4 Келісім.

Мазмұны

Тараулардың атаулары

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

1-тарау. Жалпы ережелер

1.1. Осы 2026-2028 жылдарға арналған денсаулық сақтау саласындағы әлеуметтік әріптестік туралы Қалалық келісім (бұдан әрі – Келісім) әлеуметтік әріптестік тараптары арасында жасалған, салалық деңгейде қызметкерлер 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 жасасқандар:

1) мемлекет атынан – "Астана қаласының қоғамдық денсаулық сақтау басқармасы" мемлекеттік мекемесі тұлғасында (бұдан әрі – Басқарма);

2) қызметкерлер атынан – Астана қаласындағы Филиалы өкілдік ететін "AQNIET" Қазақстандық денсаулық сақтау және қоғамдық қызмет қызметкерлерінің салалық кәсіподағы" қоғамдық бірлестігі тұлғасында (бұдан әрі – Кәсіподақ);

3) жұмыс берушілер атынан – "Қазақстандық медициналық ұйымдар альянсы" республикалық қоғамдық бірлестігі (бұдан әрі – Жұмыс берушілер).

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, "Кәсіптік одақтар туралы" ҚР Заңына, "Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы 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 және Денсаулық сақтау саласындағы әлеуметтік әріптестік туралы 2026-2028 жылдарға арналған салалық келісімге (бұдан әрі мәтін бойынша - Салалық келісім), денсаулық сақтау қызметкерлерінің әлеуметтік-экономикалық және еңбек құқықтары мен мүдделерін реттейтін ҚР өзге де нормативтік құқықтық актілеріне негізделген.

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

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

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

1.7. Осы Келісімнен туындайтын ережелер Тараптар үшін міндетті болып табылады, негіз қызметін атқарады және Астана қаласының ұйымдарында (жұмыс берушілерде) ұйымдық-құқықтық нысанына және меншік нысанына қарамастан ұжымдық шарттарды жасасу кезінде алып тасталуға немесе төмендетілуге жатпайды.

1.8. Басқарма Кәсіподақты Астана қаласының денсаулық сақтау саласы қызметкерлерінің ұжымдық келіссөздер жүргізуге, олардың атынан келісімдер мен ұжымдық шарттар жасасуға құқығы бар өкілетті өкілі деп таниды.

1.9. Денсаулық сақтау саласы үшін ұжымдық шарттарда заңнамалық, заңға тәуелді нормативтік құқықтық актілерде және осы Келісімде белгіленгендермен салыстырғанда

қызметкерлерді әлеуметтік қолдаудың қосымша шаралары, жеңілдіктер мен кепілдіктер белгіленуі мүмкін.

1.10. Жұмыс берушілер мен мүдделерін осы Келісімге қол қойған Тараптар білдіретін қызметкерлер арасында ұжымдық шарт болмаған жағдайда, Келісім оларға тікелей қолданылады. Мемлекеттік қызметшілерге, мемлекеттік кәсіпорындардың басшыларына, басшы орынбасарларына және бас бухгалтеріне 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.

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

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

1.13. Осы Келісімнен туындайтын ережелер Тараптардың орындауы үшін міндетті болып табылады, негіз қызметін атқарады және ұжымдық шарттарды жасасу кезінде алынып тасталуы немесе азайтылуы мүмкін емес.

2-тарау. Әлеуметтік әріптестікті дамыту

2.1. Әлеуметтік әріптестіктің негізгі мақсаттары еңбек жанжалдарын ескерту, қызметкерлерге 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 және әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі өңірлік үшжақты комиссия (бұдан әрі - Өңірлік (Қалалық) комиссия) офлайн, бейнеконференцбайланыс арқылы онлайн форматтарда консультациялар мен келіссөздер 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 қызметкерлердің 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 қызметкерлер өкілдерінің еркін қызметі үшін жағдайлар жасауға;

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

2.4. Тараптар келісті:

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 қызметкерлерге әлеуметтік кепілдіктердің, өтемақылар мен жеңілдіктердің орындалуына жәрдемдесу және келісімге қол жеткізілген кезде осы кепілдіктердің, өтемақылар мен жеңілдіктердің тізбесін кеңейтуде қызметкерлер 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 қызметкерлердің еңбек, әлеуметтік-экономикалық және кәсіби мүдделерін қозғайтын перспективалық жоспарлар мен қызмет бағыттары туралы мәліметтермен уақтылы алмасуды қамтамасыз ету;

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

2.5. Басқарма:

1) әлеуметтік әріптестік жүйесін нығайтуға және дамытуға жәрдемдеседі;

2) саладағы әлеуметтік әріптестік стратегиясының негізгі басымдықтарын талқылайды және қажет болған жағдайда түсіндіреді, оның қалада 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 қатысуына жәрдемдеседі:

- әлеуметтік-экономикалық және еңбек қатынастарына және қызметкерлердің 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;
- Басқарма жанындағы алқа отырыстарында;
- шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік кәсіпорындардың, жауапкершілігі шектеулі серіктестіктердің байқау кеңестерінің құрамына және денсаулық сақтау саласындағы акционерлік қоғамдардың директорлар кеңестеріне қосуға;
- мемлекеттік білім беру тапсырысы негізінде білім алған жоғары және орта медициналық оқу орындарының түлектерін бөлу жөніндегі Басқарма деңгейіндегі комиссиялардың және өңірлік комиссиялардың жұмысына.

2.6. Жұмыс берушілер міндетті:

- 1) осы Келісімді іске асыру үшін жағдайлар жасауға;
- 2) қызметкерлер құқықтарының бұзылуына, оның ішінде қауіпсіздік және еңбекті қорғау саласында жол бермеу үшін Кәсіподақпен келіссөздер, консультациялар жүргізуге, бірлескен шаралар әзірлеуге;
- 3) жұмысқа қабылдау кезінде қызметкерлерді 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) Кәсіподақ қызметіне араласпау қағидаттарын қатаң сақтауға, құқықтық өріс шеңберінде азаматтардың еңбек құқықтарын қорғаудың іргелі шарты ретінде Кәсіподақ жұмысына қысым жасаудың кез келген әрекеттерінің жолын кесуге.

2.7. Кәсіподақ:

- 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) қызметкерлер арасында еңбек заңнамасының негіздерін оқытуды және түсіндіруді, келіссөздер жүргізу және еңбек жанжалдарын шешуде консенсусқа 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 Басқарма болып табылады. Бағдарламалық және стратегиялық құжаттарды әзірлеудің, оларға өзгерістер мен толықтырулар енгізудің бастамашысы Келісім Тараптарының кез келгені оларды Өңірлік (Қалалық) комиссияға жіберу арқылы бола алады.

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

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

2.11. Кәсіподақ өз мүшелері – сала қызметкерлерін оларда қойылған мақсаттарға, міндеттерге және негізгі көрсеткіштерге (индикаторларға) қол жеткізуге тарту арқылы бағдарламалық және стратегиялық құжаттарды іске асыруға ықпал етеді.

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

- 1) қызметкерлерге еңбекақы төлеу жүйелері туралы;
- 2) қызметкерлердің санын немесе штатын қысқарту туралы;
- 3) босатылатын қызметкерлерді жұмыспен қамтуды қамтамасыз ету, даярлау, қайта даярлау және жұмысқа орналастыру туралы;
- 4) даярлаудан, қайта даярлаудан, біліктілігін арттырудан өтіп жатқан қызметкерлерге, сондай-ақ жұмысты оқумен қоса атқаратын қызметкерлерге қосымша кепілдіктер мен жеңілдіктер туралы;
- 5) еңбек тәртіптемесінің қағидалары туралы;
- 6) демалыс кестелері, ауысым кестелері туралы;
- 7) толық емес жұмыс уақыты режимін енгізу, бос тұрып қалуды енгізу, қашықтан жұмыс істеуге ауыстыру, икемді (оның ішінде нормаланбаған) жұмыс кестесіне көшу; қызметкерді басқа заңды тұлғаға іссапарға жіберу (ҚР заңнамасына сәйкес қызметкердің келісімі талап етілмейтін жағдайларды қоспағанда); жұмыс берушінің бастамасы бойынша қызметкерлерге (олардың келісімімен/келісімінсіз) жалақы сақталмайтын демалыстарды және бекітілген кестеден 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 (қызметкерлердің санын немесе штатын қысқарту);

- 3) тармақша (жұмыс берушінің экономикалық жағдайының нашарлауына әкеп соққан өндіріс көлемінің төмендеуі); -

4) тармақша (аттестаттау нәтижелерімен расталған біліктілігінің жеткіліксіздігі салдарынан қызметкердің атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеуі);

- 4-1) тармақша (қызметкердің ҚР заңдарында белгіленген кәсіптік қызметке қойылатын талаптарға сәйкес келмеуі);

- 7) тармақша (сынақ мерзімі кезеңіндегі жұмыс нәтижесінің теріс болуы);

- 8) тармақша (қызметкердің жұмыста дәлелді себепсіз бір жұмыс күні ішінде қатарынан 3 және одан да көп сағат бойы болмауы);

- 16) тармақша (тәртіптік жазасы бар қызметкерлердің еңбек міндеттерін дәлелді себептерсіз қайтадан орындамауы);

- 22) тармақша (ереуілді заңсыз деп тану немесе ереуілді тоқтата тұру туралы сот шешімі назарына жеткізілгеннен кейін қызметкердің ереуілге қатысуын жалғастыруы).

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

1) сайланбалы кәсіподақ органына қызметкерлер санына қарамастан санитариялық-гигиеналық талаптарға жауап беретін, жұмыс істеу және қызметкерлердің 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) қызметкерлер 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 қызметкерлеріне, 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 қызметкерлерді Кәсіподақтың қызметкерлердің әлеуметтік-экономикалық және еңбек құқықтары мен мүдделерін қорғау жөніндегі қызметі туралы кеңінен хабардар ету үшін ақпараттық жүйелерді пайдалануға жәрдемдесуге;

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

2.14. Жұмыс берушілер міндетті:

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

2) "Кәсіптік одақтар туралы" ҚР Заңының 29-бабына сәйкес айына кемінде бір рет, келесі айдың бірінші онкүндігінен кешіктірмей, кәсіподақ мүшелері болып табылатын қызметкерлердің жазбаша өтініштері негізінде жарналарды Кәсіподақтың не оның тиісті филиалының шотына толық көлемде аударуға;

3) мамандығы бойынша жұмыс өтіліне денсаулық сақтау саласындағы кәсіподақ органдарындағы сайланбалы лауазымдағы жұмыс уақытын ҚР Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің м.а. 2016 жылғы 2 тамыздағы № 685 бұйрығымен бекітілген тәртіппен және шарттарда есептеуге.

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

3-тарау. Кадрлық әлеуетті дамыту және жастармен жұмыс

3.1. Басқарма мемлекет пен кәсіби медициналық қоғамдастықтың, жұмыс берушілердің, медицина және фармацевтика қызметкерлерінің 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 Басқарма өз құзыреті шегінде саланың қажеттілігін ескере отырып жүзеге асырады.

3.3. Тараптар бірлескен қызметтегі басым бағыттар деп санайды:

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

2) кәсіби деңгейді арттыруды қамтамасыз ету және денсаулық сақтау саласы қызметкерлерінің 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 қызметкерлерінің, оның ішінде дәрігерлік қызмет бейіні бойынша медицина қызметкерлерінің және орта медициналық персоналдың, әлеуметтік қызметкерлердің жұмыс берушінің қаражаты есебінен бес жылда кемінде бір рет қосымша кәсіптік білім алуға, біліктілігін арттыруға құқықтарын іске асыру. Бұл ретте қызметкерлерге жұмыс орнының (лауазымының), орташа жалақысының сақталуына, сондай-ақ Еңбек кодексінің 118-бабының 4-тармағына сәйкес заңнамада және оқу шартының талаптарында көзделгеннен төмен емес мөлшерде іссапар шығыстарының төленуіне кепілдік беріледі;

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 қызметкері 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 Өңірлік (Қалалық) комиссияның отырысында оны жою жөнінде шаралар қабылдау, оның ішінде еңбек нарығы мен адами ресурстарды дамыту жөніндегі болжамды талдамалық деректерді, кадрларды даярлауды жоспарлауды, біліктілікті растау мерзімдерін, сондай-ақ Басқарманың сұрауы бойынша басқа да мәліметтерді қамтитын Денсаулық сақтау саласындағы

кадрлық ресурстар жөніндегі ұлттық үйлестірушінің есебін (баяндамасын) жыл сайын тыңдау арқылы;

7) "Мемлекеттік жастар саясаты туралы" ҚР Заңын іске асыру жөніндегі, оның ішінде ұрпақтар сабақтастығын дамыту және нығайту, тәлімгерлік, жастардың денсаулығын сақтау және нығайту, салауатты 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 қызметкерлерге тәлімгерлерді бекіту, ұжымдық шартта, жұмыс берушінің актілерінде айқындалған шарттарда жас қызметкерлермен жұмыс істегені үшін жұмыс берушінің қаражаты есебінен қосымша ақы белгілеу;

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 баланы қорғауды, әйелдерді әлеуметтік қолдауды қамтамасыз ету, әлеуметтік-экономикалық және еңбек қатынастары саласындағы гендерлік проблемаларды шешу;

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

- шешім қабылдау деңгейінде әйелдердің өкілдігін арттыру;

- қызметкерлердің балаларына тұрғылықты жері бойынша мектепке дейінгі ұйымдардан бірінші кезектегі тәртіппен орын беру;

11) медицина және фармацевтика қызметкерлерінің мәртебесін арттыру және олардың Халық денсаулығы туралы кодекстің 270 және 272-баптарында көзделген құқықтарын іске асыру бойынша пәрменді шаралар қабылдау.

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

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 қызметкерлер 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 жұмыс орны (лауазымы) сақталады. Мерзімді әскери қызметті немесе әскери жиындарды өткеру кезеңі қызметкердің еңбек өтіліне есептеледі, сондай-ақ жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беру кезінде еңбек өтіліне қосылады.

3.5. Кәсіподақ:

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

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

3) білім алушылар арасында әлеуметтанулық зерттеулер мен сауалнамалар ұйымдастыруға және жүргізуге жәрдемдесе алады, жалпы білім беретін мектептердің жоғары сыныптарында медициналық мамандықтарды насихаттауға бағытталған кәсіптік бағдар беру жұмысын жүзеге асыра алады, сондай-ақ мансаптық перспективалар, мемлекеттік қолдау шаралары, білім беру гранттарының болуы және медициналық білім беру ұйымдарына түсу тәртібі туралы кеңінен хабардар етуді қамтамасыз ете алады;

4) Кәсіподақ және оның аумақтық ұйымдары (бөлімшелері) жанындағы жастармен жұмыс, гендерлік теңдік жөніндегі тұрақты жұмыс істейтін комиссиялардың жұмысын жандандырады;

5) жоғары, орта, техникалық, кәсіптік немесе орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдарының білім алушылары (студенттері) үшін Кәсіподақ тағайындаған стипендияларды (конкурстық негізде) төлеуді жүзеге асырады;

6) субъектінің қызметінің тиімділігін арттыруға жас қызметкерлердің қатысуын жандандыруға бағытталған бастауыш кәсіподақ ұйымында жастар кеңесін құруға және оның жұмысына жәрдемдеседі.

4-тарау. Еңбек қатынастары және жұмыспен қамтуға жәрдемдесу

4.1. Тараптар келісті:

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

2) жұмыспен қамту, қызметкерлердің 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.

4.2. Тараптар түсінеді және құптайды:

1) электрондық еңбек шарттарын енгізуді және еңбек қатынастарын есепке алудың цифрлық форматына көшуді, мұны еңбек нарығын неғұрлым ашық ету және жасырын жұмыспен қамтуды болдырмау тәсілі деп санайды;

2) автоматтандыру дәуіріндегі "әділ өтуді" (Just Transition): өндірістерді цифрландыру және автоматтандыру босатылатын қызметкерлер үшін қайта оқыту және әлеуметтік қолдау бағдарламаларын ұсынбай жаппай жұмыстан шығаруға әкеп соқпауға тиіс;

3) цифрлық гигиенаны және кәсіби қажуды болдырмауды: - "ажырау құқығы": қызметкердің келісімі болған не ҚР заңнамасына сәйкес қызметкердің келісімі 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 қызметкерінің 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 қызметкерде қалатынын нақты заңды түрде бекітуді талап ету; - этикалық пайдалану: ЖИ алгоритмдерінің біліктілік деңгейін автоматты түрде төмендету немесе штатты қысқарту үшін пайдаланылмауын бақылау;

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

6) шамадан тыс цифрлық бақылауды және құпиялылықты шектеу: егер бұл шамадан тыс психологиялық қысымға әкеп соқса, персоналдың іс-әрекеттерін минуттық бақылау үшін (мысалы, қозғалыс датчиктері немесе жүйедегі жұмыс уақытын талдау арқылы) цифрлық алгоритмдерді (ЖИ) пайдалануды шектеу, сондай-ақ қызметкерлердің дербес деректерін қорғауды талап ету маңызды;

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

8) технологияларды енгізу кезіндегі әлеуметтік диалог: еңбекті қорғауға және лауазымдық нұсқаулықтардың өзгеруіне байланысты тәуекелдерді бағалау мақсатында кез келген ЖИ жүйелерін енгізу кезінде денсаулық сақтау саласындағы мемлекеттік органдардың жұмыс топтарына Кәсіподақтардың міндетті түрде қатысуы.

4.3. Жұмыс берушілер міндетті:

1) қызметкерлердің саны мен штатының негізсіз қысқартылуына жол бермеу жөнінде шаралар қабылдауға;

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

3) Кәсіподаққа қызметкерлердің саны немесе штатының алдағы қысқартылуы туралы жазбаша нысанда хабарламаны 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 жіберуге;

4) зейнеткерлік жасқа толғанға дейін екі жылдан аз уақыт қалған қызметкерлермен 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 қызметкерлерді олардың біліктілігіне сәйкес келетін бос орындарға ішкі ауыстыруды жүргізу;

6) сан немесе штат қысқартылған кезде жұмыста қалуға басым құқықты мына қызметкерлерге беруге:

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

- зейнеткерлік жас алдындағы (зейнеткерлікке дейін 3 жыл);

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

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

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

- бірінші және екінші топтағы мүгедектігі бар адамдарға;

- толық емес отбасылар санатынан;

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

8) қызметкерлердің мамандығы бойынша жұмыс өтілін есептеуді ҚР Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің м.а. 2016 жылғы 2 тамыздағы № 685 бұйрығымен бекітілген тәртіппен және шарттарда жүзеге асыруға;

9) ҚР Әлеуметтік кодексіне сәйкес белгіленген квота шегінде халықты жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі уәкілетті орган айқындайтын тәртіппен алдағы жылға арналған жұмыс орындары санының екіден төрт пайызына дейінгі мөлшерде мүгедектігі бар адамдарды жұмысқа орналастырады.

4.4. Кәсіподақ міндеттенеді:

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

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

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 жәрдемдесу.

5-тарау. Саладағы еңбекақы төлеу жүйесінің негізгі қағидаттары

5.1. Экономикалық қатынастарды және еңбекақы төлеу жүйесін жетілдіру, сондай-ақ қызметкердің лайықты еңбекке және лайықты жалақыға құқығын қамтамасыз ететін шаралар кешенін іске асыру мақсатында Тараптар келісті:

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

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. Кәсіподақ 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 қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі № 1193 қаулыға сәйкес жүзеге асырылады.

5.4. Басқа меншік нысанындағы қызметкерлерге, соның ішінде шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік кәсіпорындарға еңбекақы төлеу жүйесі жұмыс берушіде қолданыстағы еңбекақы 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 деңгейін (біліктілік санаты: екінші, бірінші, жоғары) ескере отырып, жалақының (лауазымдық айлықақылардың, үстемеақылардың/қосымша ақылардың түзету коэффициенттерінің) тиісті мөлшерлерінен төмен емес.

5.5. Қызметкерлерге инфекциялық қызметте жұмыс істегені үшін ерекше еңбек жағдайлары үшін қосымша ақы белгіленсін: дәрігер, орта медициналық персонал, кіші медициналық персонал, санитарлар (шаруашылық бикелерін қоса алғанда). Жедел (шұғыл) медициналық жәрдем станцияларындағы (бөлімшелеріндегі) қызметкерлерге, медициналық-санитариялық алғашқы көмек көрсететін денсаулық сақтау ұйымдары жанындағы жедел медициналық жәрдем бөлімшелерінің (мобильді бригадалардың) қызметкерлеріне ерекше еңбек жағдайлары үшін қосымша ақы белгіленсін: дәрігер, орта медициналық персонал, жүргізуші, санитарлар, шаруашылық бикелерін қоса алғанда.

5.6. Санитарлардың (шаруашылық бикелерін қоса алғанда) лауазымдық айлықақылары 1,15 қосымша түзету коэффициентін ескере 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 белгіленсін.

5.7. Фармацевтика қызметкерлерінің, санитариялық-эпидемиологиялық қызмет, бактериологиялық зертханалар мамандарының, вирусологтардың, сондай-ақ "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)") 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 медициналық колледждердің, ЖОО-лардың медицина қызметкерлері-оқытушыларына қолданыстағы біліктілік санаттарына ақы төлеуді қамтамасыз етеді.

5.9. Жұмыс берушілер ақылы жыл сайынғы еңбек демалысын беру кезінде қызметкерлерге жылына бір рет қызметкердің 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 қызметкерлердің еңбек тиімділігін және орындалатын жұмыстардың сапасын арттыруға мүдделілігін арттыру үшін жұмыс берушілер жалақыға түзету (ұлғайту) коэффициенттерін белгілей алады, олар белгіленген еңбекақы төлеу қоры шегінде жұмыс берушінің еңбекақы 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 қызметкерлердің лауазымдық айлықақыларына ынталандырушы үстемеақылар 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 қызметкерлерді (психологтарды, логопедтерді, әлеуметтік қызметкерлерді, зертханашыларды, химиктерді, зоологтарды, биологтарды, инженерлерді және т.б.) ынталандыру мақсатында жалақы жұмыс берушінің қаржылық мүмкіндіктеріне қарай олардың лауазымдық айлықақыларына ынталандырушы үстемеақыларды қолдана отырып белгіленеді.

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

5.14. Үстеме жұмыс уақыты, мереке, демалыс күндері, түнгі уақыттағы жұмыс үшін еңбекақы төлеу еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарына сәйкес жоғарылатылған мөлшерде, бірақ қызметкердің күндік (сағаттық) ставкасы негізінде бір жарым еселенген мөлшерден төмен емес, ал қаржылық мүмкіндік болған кезде екі еселенген мөлшерге дейін жүргізіледі. Қызметкердің 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-инфекциясының алдын алу саласындағы қызметті жүзеге асыратын ұйымдарда қызметкерлерге (кәсіптің, лауазымның, мамандықтың атауына қарамастан) қысқартылған алты сағаттық жұмыс күні, ұзақтығы күнтізбелік жиырма төрт күн қосымша ақылы демалыс, лауазымдық жалақының алпыс пайызы мөлшерінде кәсіптік зияндылығы үшін қосымша еңбекақы төленеді.

5.16. Медицина қызметкерлерінің кезекшіліктеріне ақы төлеу "Медицина қызметкерлерінің 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 қызметкердің өзінің сағаттық ставкасының кемінде 25%-ы мөлшерінде жүргізіледі. Осы қызметкерлер тағайындалған жерге шыққан жағдайда жұмыстың әрбір сағаты үшін ақы төлеу жоғарылатылған мөлшерде, бірақ қызметкердің күндік (сағаттық) ставкасы негізінде екі еселенген мөлшерден төмен емес жүргізіледі.

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

6-тарау. Әлеуметтік кепілдіктер, өтемақылар және жеңілдіктер

6.1. Тараптар келісті:

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

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

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

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

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

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

;

- калалар мен ауылдардың медицина қызметкерлеріне жұмыстардың жүріп-тұру сипатына байланысты көлік шығыстарын өтеу.

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

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

2) зейнеткерлік жасқа толуына байланысты Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 24) тармақшасында көзделген негіз бойынша қызметкер 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 оқитын қызметкерлерге 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) қызметкерге маман біліктілігін беру (растау) бойынша сынамалық және міндетті тестілеуден өту үшін екі ақылы күн беруге;

5) декреттік демалыстан немесе бала күтімі бойынша демалыстан шыққан қызметкерлер 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 тексерулерге ақы төлеуді қамтамасыз етуге;

6.3. Кәсіподақтар жұмыспен қамтуды қамтамасыз ету, босатылатын қызметкерлерді қорғау, жоғары инфляция кезінде кірістерді индекстеу жөніндегі күресті қоса алғанда, қызметкерлерді әлеуметтік қорғау жөніндегі жоспарларды әзірлейді, оларды ұсыныстар ретінде тиісті мемлекеттік органдарға енгізеді.

6.4. Кәсіподақ міндеттенеді:

1) қызметкерлер арасында дене шынықтыру-спорттық және мәдени-бұқаралық іс-шараларды ұйымдастыруға, қызметкерлерге жарналардың пайдаланылуы туралы есептерді, сондай-ақ жұмыс берушінің жазбаша сұрау салуы бойынша оның аударымдарының пайдаланылуы туралы есептерді ұсынуға;

2) неке қию, бала туу кезінде, қызметкер, 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 Кәсіподақ мүшелері болып табылатын қызметкерлерге материалдық және/немесе моральдық көтермелеу көрсетуге;

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

5) Кәсіподақ мүшелері болып табылатын қызметкерлерге 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;

6.5. ҚР Премьер-Министрінің орынбасары - Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2023 жылғы 29 маусымдағы № 258 "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 қарсаңында жұмыс берушілер мен қызметкерлердің өкілетті өкілдері шектеу іс-шараларын сақтай отырып, ұйымдарда медицина және фармацевтика қызметкерлерін, педагогтарды, профессор-оқытушылар құрамын және басқа да адамдарды құрметтей отырып, салтанатты жиналыс ұйымдастыру және өткізу мүмкіндігін қарастырады.

6.6. Денсаулық сақтау объектілерін мемлекеттік-жекешелік әріптестік, сенімгерлік басқару, аутсорсинг шеңберінде берген кезде қызметкерлерде 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 қызметкерлерінің әлеуметтік кепілдіктерін және әлеуметтік қорғалуын іске асыру бойынша пәрменді шаралар қабылдауға келісті.

7-тарау. Қауіпсіз жағдайларды қамтамасыз ету және еңбекті қорғау

7.1. Тараптар қызметкерлердің өмірі мен денсаулығын сақтауды сала ұйымдарындағы еңбекті қорғау саласындағы саясаттың басты бағыты ретінде басымдық деп таниды және мынадай міндеттемелерді өзіне алады:

1) әлеуметтік әріптестік жөніндегі Өңірлік (Қалалық) комиссиялардың отырыстарында жарты жылда кемінде бір рет еңбекті қорғау және қауіпсіздік жағдайы, өндірістік жарақаттану және кәсіби сырқаттанушылық мәселелерін қарау және қарау нәтижелері бойынша шаралар қабылдау;

2) кәсіби 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 жүргізу;

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 қызметкерлері арасында қылмыстық және әкімшілік жауапкершіліктер туралы құқықтық жаппай оқытуды жүргізуде жәрдемдеседі.

7.2. Жұмыс берушілер міндетті:

1) қызметкерлер арасында денсаулықты нығайту және аурулардың алдын алу үшін қолайлы жағдайлар жасауға;

2) қызметкерлердің салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларына құқығын, өндірістік жарақаттану мен кәсіби 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 қызметкерлерін өндірісшілік 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) нұсқамаларды және персоналдың, сондай-ақ өндірістік кеңес мүшелерінің, қауіпсіздік және еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың және

қауіпсіздік және еңбекті қорғау мәселелерімен айналысатын Кәсіподақ өкілдерінің білімін тексеруді ҚР Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 25 желтоқсандағы № 1019 бұйрығына сәйкес тұрақты жүргізуді қамтамасыз етуге;

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 тексерулер жүргізу бойынша Кәсіподақпен (ал олар болмаған кезде қызметкерлердің өкілдерімен) бірлескен іс-қимылдарды жүзеге асыруға;

10) қызметкерлерге, оның ішінде жұмысқа жаңадан қабылданатындарға белгіленген еңбек және демалыс режимін, еңбек жағдайларының жай-күйі туралы шынайы ақпаратты жеткізуге, зияндылық пен қауіптілік 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 қорғаныс құралдарымен, санитариялық-тұрмыстық үй-жайлармен және құрылғылармен қамтамасыз етуге жыл сайын нысаналы мақсаттар бойынша ақша бөлу арқылы қызметкерлер 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 кезеңінде олардан өту үшін қызметкерлерді кедергісіз жібереді ;

13) донор болып табылатын қызметкерге тексеру және қан мен оның компоненттерін донациялау уақытында жұмыс орнын (лауазымын) және орташа жалақысын сақтайды;

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

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

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

17) қызметкерлерге қажетті еңбек жағдайларын және жұмыс орнының жарақтандырылуын, оның ішінде заманауи ұйымдастыру техникасымен, заманауи талаптар деңгейіндегі лицензиялық бағдарламалық қамтамасыз етумен жасауға;

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

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 қызметкерлерге сүт немесе құнарлылығы бірдей тамақ өнімдерін және (немесе) диеталық (емдік және профилактикалық) тамақтануға арналған мамандандырылған өнімдерді, арнайы киімді және басқа да жеке қорғаныс құралдарын беру, оларды ұжымдық қорғаныс құралдарымен, санитариялық-тұрмыстық үй-жайлармен және құрылғылармен қамтамасыз ету бойынша ақшалай қаражат бөледі;

20) ҚР заңнамасына сәйкес экологиялық апат және радиациялық қауіп аймақтарында еңбек қызметін жүзеге асыратын қызметкерлер үшін кепілдіктерді қамтамасыз етеді;

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 көрсеткіштердің орнатылуын қамтамасыз етуді бақылауға;

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

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

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

27) ҚР заңнамасына сәйкес өзге де шараларды қабылдайды.

7.3. Кәсіподақ, Кәсіподақтың сайланбалы органдары:

1) өндірістік жарақаттану мен кәсіби сырқаттанушылықты төмендету мақсатында қызметкерлердің 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, қызметкер 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 түрлі салалық және өңірлік конкурстарды өткізуді ұйымдастырады және оларға қатысады;

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

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

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

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

9) медицина қызметкерлерінің кәсіби жауапкершілігін сақтандыру институтын іске асыру мақсатында Кәсіподақтың тәуелсіз сараптама комиссиясы мүшелерінің, медиаторлардың, өзге де мамандардың қызметін қамтамасыз етуге, сондай-ақ қызметкерлердің құқықтарын тиімді және толық қорғауға және мүдделерін білдіруге материалдық ресурстарды бағыттай алады және "Кәсіптік одақтар туралы" ҚР Заңының 18-бабына сәйкес Қазақстан Республикасының заңнамасына қайшы келмейтін барлық басқа тәсілдерді пайдалана алады.

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

8.1. Тараптар келісті:

1) өз өкілеттіктері шегінде әлеуметтік шиеленіске және еңбек жанжалдарының туындау тәуекелдеріне мониторинг жүргізуге, мониторинг нәтижелерін Өңірлік (Қалалық) 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.

8.2. Жұмыс берушілер:

1) ұжымдарда қолайлы әлеуметтік климат құру, әлеуметтік диалогты дамыту бөлігінде ақпараттық-түсіндіру жұмыстарын жүргізеді, ұсыныстарды қарайды, қызметкерлермен 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. Кәсіподақ құқылы:

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 қызметкерлер топтарымен ынтымақтастық белгісі ретінде өткізуге.

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

9.1. Еңбек кодексінің 155-бабына және "Кәсіптік одақтар туралы" ҚР Заңының 20-бабына сәйкес Кәсіподақ ҚР еңбек заңнамасының, өз мүшелерінің, сондай-ақ шарттық негізде өз мүдделерін білдіруге уәкілеттік берген қызметкерлердің құқықтары мен заңды мүдделерінің сақталуына осы Келісімде бекітілген шарттарда және тәртіппен қоғамдық бақылауды жүзеге асырады.

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

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

9.4. Кәсіподақ және олардың мүше ұйымдары (бөлімшелері) еңбек жөніндегі мемлекеттік инспекторлармен, жұмыс берушілермен, қажет болған жағдайда

мемлекеттік органдармен заңнамаға сәйкес: өз мүшелерінің мүдделерін қорғау мақсатында тікелей жүгіну; жұмыс берушілермен келісім бойынша бірлескен жоспарлы тексерулерге қатысу арқылы өзара іс-қимыл жасайды

9.5. Қоғамдық бақылау шеңберінде жұмыс берушілер Кәсіподақ және оның сайланбалы органдары сұрататын ақпаратты, сондай-ақ осы Келісімнің орындалуы туралы, келісу және бітімгершілік комиссиялары жұмысының барысы туралы басқа да мәліметтерді (материалдарды) ұсынады.

9.6. Жұмыс беруші тарапынан жүргізілетін қоғамдық бақылауға қарсы іс-қимыл жасауға және кедергі келтіруге жол берілмейді.

9.7. Қоғамдық бақылауды жүргізудің тәртібі мен шарттарын, олардың нысандары мен түрлерін Өңірлік (Қалалық) комиссия айқындайды. Ұжымдық шарттарда Кәсіподақ тарапынан қоғамдық бақылауды жүзеге асырудың қосымша тетіктері көзделуі мүмкін.

9.8. Тараптар өздерінің құқықтары тең және келіссөздер жүргізуде еркін екенін таниды, осы Келісімнің ережелерін қабылдайды және оларды сақтау бойынша міндеттеме алады.

9.9. Тараптар мыналарға уағдаласты:

1) жыл сайын, 10 наурыздан кешіктірмей, мерзімдері мен жауапты тұлғаларды көрсете отырып, Келісімді орындау жөніндегі іс-шаралар жоспарын бірлесіп әзірлеу және бекіту;

2) бақылау жүргізу үшін сұрау салу бойынша (жылына кемінде екі рет) бір-біріне Келісімнің орындалу барысы туралы толық және шынайы ақпарат беру;

3) Келісімнің орындалуына байланысты туындайтын келіспеушіліктер мен жанжалдарды бір апта мерзімде қарауға күш салу.

9.10. Қабылданған міндеттемелердің орындалуын бақылауды Тараптар және олардың өкілдері, сондай-ақ тараптардың келісімі бойынша Келісімнің орындалу қорытындыларын шығару арқылы Өңірлік (Қалалық) комиссия жүзеге асырады.

9.11. Тараптар келісім бойынша бұқаралық ақпарат құралдарында, оның ішінде кәсіподақтық баспа басылымдарында және Тараптардың ресми сайттарында 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 жүргізуді Өңірлік (Қалалық) комиссия жүзеге асырады. Келісімге өзгерістер мен толықтырулар енгізу кезінде өзгерістер немесе толықтырулар енгізуге бастамашы болған Тарап басқа Тараптарға келіссөздер жүргізудің басталғаны туралы жазбаша хабарлама жібереді. Салалық комиссияның құрамын Тараптар дербес айқындайды. Өңірлік (Қалалық) комиссия туралы ереже, оның жұмыс тәртібі Салалық комиссияның отырысында бекітіледі.

9.13. Тараптардың ешқайсысы Келісімнің белгіленген қолданылу мерзімі ішінде Келісімді және өзіне алған міндеттемелердің орындалуын біржақты тәртіппен өзгерте немесе тоқтата алмайды. Келісімге өзгерістер мен толықтырулар Тараптардың өзара уағдаластығы бойынша енгізіледі.

9.14. Осы Келісімнің ережелерін ресми түсіндіруді Тараптар өз құзыреттері шегінде жүзеге асырады. Жалпы нормаларды немесе даулы жағдайларды түсіндіру қажеттілігі туындаған кезде түпкілікті ұстаным Өңірлік (Қалалық) комиссияның отырыстарында тұжырымдалады және Тараптардың ескеруі үшін міндетті тиісті хаттамамен ресімделеді.

9.15. Осы Келісім бойынша міндеттемелер бұзылған немесе орындалмаған жағдайда кінәлі Тарап немесе кінәлі тұлғалар ҚР заңнамасында көзделген тәртіппен жауапты 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 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. Басқарма осы Келісімді қол қойылған күннен бастап 30 күнтізбелік күн ішінде ресми жариялауға міндетті.

9.18. Осы Келісім Астана қаласында 2026 жылғы "1" наурызда жасалды, бірдей заңды күші бар қазақ және орыс тілдерінде он екі данада жасалды. Келісімнің әр тілдегі бір данасы Келісімге қол қоюға қатысушылардың әрқайсысында болады, бір данасы еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға жіберіледі.

Осы Қалалық келісімге қол қойды:

"Астана қаласының Қоғамдық денсаулық сақтау басқармасы" ММ басшысы

Төлеуова Ә. С.

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

Б.А. Тәжібай

"Қазақстандық медициналық ұйымдар альянсы" республикалық қоғамдық ұйымының Басқарма Төрағасы

Д.С. Есімов

Қазақстан Республикасының
Еңбек және әлеуметтік қорғау министрлігінде тіркелген
2026 жылғы " ____ " _____