



Городское соглашение о социальном партнерстве в сфере здравоохранения на 2026-2028 годы

Соглашение между Управлением общественного здравоохранения города Астаны, Филиалом Профсоюза "AQNIET" в городе Астана и Республиканским общественным объединением "Казахстанский альянс медицинских организаций" от 30 марта 2026 года №4

Содержание

Глава 1. Общее положение

Глава 2. Развитие социального партнерства и диалога в отрасли

Глава 3. Развитие кадрового потенциала и работа с молодежью

Глава 4. Трудовые отношения и содействие занятости

Глава 5. Основные принципы системы оплаты труда отрасли

Глава 6. Социальные гарантии, компенсации и льготы

Глава 7. Обеспечение безопасных условий и охрана труда

Глава 8. Мероприятия по предупреждению и предотвращению социально-трудовых конфликтов и забастовок

Глава 9. Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства и контроль за выполнением Соглашения. Заключительное положение.

Общее положение

1.1. Настоящее Городское соглашение о социальном партнерстве в сфере здравоохранения на 2026-2028 годы (далее – Соглашение) является правовым актом в форме письменного соглашения, заключенным между сторонами социального партнерства, определяющим содержание и обязательства сторон по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников на отраслевом уровне, и направленным на создание эффективного механизма регулирования социально-экономических, трудовых и связанных с ними отношений, обеспечение социальной стабильности и общественного согласия, а также осуществление соблюдения прав и интересов работодателей.

1.2. В соответствии с законодательством Республики Казахстан (далее - РК) Соглашение заключено:

1) от государства – в лице государственного учреждения "Управление общественного здравоохранения города Астаны" (далее - Управление);

2) от работников – в лице общественного объединения "Казахстанский отраслевой профессиональный союз работников здравоохранения и общественного обслуживания "AQNIET", от имени которого выступает Филиал в городе Астана (далее – Профсоюз);

3) от работодателей – в лице Республиканского общественного объединения "Казахстанский альянс медицинских организаций" (далее – работодатели).

1.3. Настоящее Соглашение основано на Конституции РК; Трудовом кодексе РК (далее – Трудовой кодекс), Кодексе РК "О здоровье народа и системе здравоохранения" (далее – Кодекс о здоровье народа), Социальном кодексе РК, Законе РК "О профессиональных союзах", постановлении Правительства РК от 12 октября 2018 года № 1193 "О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий" (далее - Постановление № 1193), Конвенциях Международной организации труда № 87, № 98, № 135 и иных международных нормах права, действующем Генеральном соглашении между Правительством РК, республиканскими объединениями работодателей и профессиональных союзов и Отраслевым соглашением о социальном партнерстве в сфере здравоохранения на 2026 - 2028 годы (далее по тексту – Отраслевое соглашение), иных нормативных правовых актах РК, регулирующих социально-экономические и трудовые права и интересы работников здравоохранения.

1.4. Действие настоящего Соглашения распространяется на государственные органы сферы здравоохранения, работодателей независимо от формы собственности, работников и их представителей отрасли здравоохранения.

1.5. Профсоюз также представляет интересы работников, не являющихся членами отраслевого профсоюза, на основании письменного заявления работников и/или их представителей на тех же условиях, как и для членов Профсоюза.

1.6. Право присоединения к настоящему Соглашению имеют работники, являющиеся членами Профсоюза, а также работники, не являющиеся членами Профсоюза, которые могут по заявлению пользоваться льготами и гарантиями, предусмотренными в настоящем Соглашении, в соответствии с учредительными или нормативными документами Профсоюза.

1.7. Положения, вытекающие из настоящего Соглашения, являются обязательными для Сторон, служат основой и не могут быть исключены или уменьшены при заключении коллективных договоров в организациях города Астаны (у работодателей) независимо от организационно-правовой формы и формы собственности.

1.8. Управление признают Профсоюз полномочным представителем работников сферы здравоохранения города Астаны, имеющим право на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений и коллективных договоров от их имени.

1.9. В Соглашениях для сферы здравоохранения, коллективных договорах могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии

работников по сравнению с установленными законодательными, подзаконными нормативными правовыми актами и настоящим Соглашением.

1.10. В случае отсутствия коллективного договора между работодателями и работниками, интересы которых представлены Сторонами, подписавшими настоящее Соглашение, Соглашение имеет на них прямое действие. Государственным служащим, руководителям, заместителям руководителя и главному бухгалтеру государственных предприятий, гарантии, льготы и иные виды социально-экономической поддержки, установленные настоящим Соглашением, предоставляются лишь в части, если законодательством или соглашениями, коллективным договором, актами работодателя не предусмотрены аналогичные гарантии, льготы и иные виды социально-экономической поддержки.

1.11. В случае принятия в период действия настоящего Соглашения законодательных и других нормативных правовых актов, улучшающих условия, установленные настоящим Соглашением, их положения применяются к данным условиям.

1.12. В случае проведения реорганизационных мероприятий у одной из Сторон Соглашения права и обязательства переходят к их правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового Соглашения.

1.13. Положения, вытекающие из настоящего Соглашения, являются обязательными для выполнения Сторонами, служат основой и не могут быть исключены или уменьшены при заключении коллективных договоров.

Развитие социального партнерства

2.1. Основными целями социального партнерства являются предупреждение трудовых конфликтов, разъяснение работникам их прав и обязанностей, анализ и совершенствование практики регулирования социально-экономических и трудовых отношений, внедрение принципов социального партнерства, а также соблюдение безопасности и охраны труда.

2.2. Социальное партнерство на отраслевом уровне, в том числе согласование интересов Сторон, обеспечивается Региональной трехсторонней комиссией по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений (далее – Региональная (Городскую) комиссия) путем проведения консультаций и переговоров, в офлайн, онлайн форматах посредством видеоконференцсвязи.

2.3. Стороны обязуются обеспечить дальнейшее развитие и совершенствование принципов социального партнерства на всех уровнях органов и организаций отрасли, и способствует:

1) реализации права работников на свободу объединений в профсоюзы и ведения переговоров на добровольной основе в соответствии с Конвенцией Международной

организации труда № 98 "О применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров";

2) созданию условий для свободной деятельности представителей работников в организациях в соответствии с Конвенциями Международной организации труда № 87 "О свободе ассоциаций и защите права на организацию", № 135 "О защите прав представителей трудящихся на предприятиях и предоставляемых им возможностях";

3) оказанию организационной и методической помощи по заключению коллективных договоров.

2.4. Стороны договорились:

1) проводить профилактические меры по недопущению трудовых споров и правонарушений в сфере трудовых отношений, осуществлять взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

2) содействовать выполнению установленных законодательством и Соглашением социальных гарантий, компенсаций и льгот работникам, и не ограничивать права работников и работодателей в расширении перечня этих гарантий, компенсаций и льгот при достижении согласия;

3) обеспечивать своевременный обмен полной информацией, документами, материалами и статистическими данными, включая сведения о перспективных планах и направлениях деятельности, затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников, в целях выполнения взятых на себя обязательств и осуществления взаимного контроля;

4) организовывать профессиональные конкурсы, акции, совместные проекты со средствами массовой информации, форумы, слеты, круглые столы и другие мероприятия, направленные на формирование положительного имиджа работников отрасли здравоохранения в обществе.

2.5. Управление:

1) содействует укреплению и развитию системы социального партнерства;

2) обсуждает, и при необходимости разъясняет основные приоритеты стратегии социального партнерства в отрасли, содействует ее практической реализации в городе;

3) оказывает содействие в недопущении вмешательства представителей работодателя в деятельность профсоюзных организаций и их органов, а также воспрепятствование их деятельности;

4) содействует участию представителей Профсоюза:

- в работе комиссий и других консультативно-совещательных органов по подготовке и рассмотрению проектов нормативных правовых актов в сфере здравоохранения по вопросам, касающимся социально-экономических и трудовых отношений и прав работников;

- при разработке программных и стратегических документов, а также перспективных планов развития инфраструктуры здравоохранения;
- на заседаниях коллегии при Управлении;
- включать в состав наблюдательные советы государственных предприятий на праве хозяйственного ведения, товариществ с ограниченной ответственностью и в советы директоров акционерных обществ в сфере здравоохранения;
- в работе комиссий на уровне Управления и региональных комиссий по распределению выпускников высших и средних медицинских учебных заведений, обучавшихся на основе государственного образовательного заказа.

2.6. Работодатели обязаны:

- 1) создавать условия для реализации настоящего Соглашения;
- 2) вести переговоры, консультации, выработать совместные меры с Профсоюзом для недопущения нарушений прав работников, в том числе в области безопасности и охраны труда;
- 3) при приеме на работу информировать работников о наличии настоящего Соглашения, ознакомить их с региональным соглашением, коллективным договором, актами работодателя, имеющими отношение к их социально-экономическим и трудовым правам и функциональным обязанностям;
- 4) строго соблюдать принципы невмешательства в деятельность Профсоюза, пресекать любые попытки давления на работу Профсоюза как фундаментального условия защиты трудовых прав граждан в рамках правового поля.

2.7. Профсоюз:

- 1) принимают участие в работе комиссий, рабочих групп по подготовке и рассмотрению проектов нормативных правовых актов, связанных с социально-экономическими и трудовыми правами и интересами членов Профсоюза;
- 2) проводят среди работников обучение и разъяснение основ трудового законодательства, обучающие тренинги по развитию навыков умения вести переговоры и достижению консенсуса в трудовых конфликтах;
- 3) обеспечивают эффективную защиту социально-экономических и трудовых прав и интересов членов Профсоюза;
- 4) осуществляют мониторинг и общественный контроль за соблюдением трудового законодательства на условиях и в порядке, закрепленных настоящим Соглашением;
- 5) обеспечивают раскрытие и предоставление информации о деятельности Профсоюза и его членских организаций на постоянной основе;
- 6) в рамках принципов открытости, гласности, отчетности деятельности Профсоюза, обеспечивают целостность систем бухгалтерского учета и финансовой отчетности, ежегодно публикуют на своих интернет-ресурсах финансовую отчетность Профсоюза за истекший год в установленные Профсоюзом порядке и сроки.

2.8. Координатором разработки и реализации программных и стратегических документов выступает Управление. Инициатором разработки программных и стратегических документов, внесения в них изменений и дополнений вправе выступить любая из Сторон Соглашения путем направления их в Региональную (Городскую) комиссию.

2.9. Профсоюз могут участвовать на этапе подготовки (разработки) Управлением проектов программных и стратегических документов, нормативных правовых актов или их разделов, связанных с трудовыми и социально-экономическими вопросами работников.

2.10. Предложения по содержанию программных и стратегических документов отрасли рассматриваются Региональной (Городской) комиссией, которая в целях окончательной выработки согласованной позиции проводит коллективные переговоры и взаимные консультации.

2.11. Профсоюз способствуют реализации программных и стратегических документов путем вовлечения своих членов - работников отрасли на достижение поставленных в них целей, задач и ключевых показателей (индикаторов).

2.12. В соответствии со статьей 12 Трудового кодекса работодатели обязаны осуществлять издание актов, касающихся социально-экономических и трудовых прав работников, с учетом мотивированного мнения представителей Профсоюза, включая (но не ограничиваясь) акты:

- 1) о системах оплаты труда работников;
- 2) о сокращении численности или штата работников;
- 3) об обеспечении занятости, подготовки, переподготовки и трудоустройства высвобождаемых работников;
- 4) о дополнительных гарантиях и льготах работникам, проходящим подготовку, переподготовку, повышение квалификации, а также работникам, совмещающим работу с обучением;
- 5) о правилах трудового распорядка;
- 6) о графиках отпусков, графиках сменности;
- 7) о вводе режима неполного рабочего времени, введении простоя, переводе на дистанционную работу, переходе на гибкий (в т.ч. ненормированный) график работы; прикомандировании работника к другому юридическому лицу (кроме случаев, когда в соответствии с законодательством РК не требуется согласие работника); предоставлении работникам (с/без их согласия) отпусков без сохранения заработной платы и других принудительных отпусков вне утвержденного графика и/или на неопределенный срок по инициативе работодателя работника;
- 8) о расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным следующими подпунктами пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса:
 - подпункт 2) (сокращение численности или штата работников);

- подпункт 3) (снижение объема производства, повлекшее ухудшение экономического состояния работодателя);

- подпункт 4) (несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации);

- подпункт 4-1) (несоответствия работника требованиям к профессиональной деятельности, установленным законами РК);

- подпункт 7) (отрицательный результат работы в период испытательного срока);

- подпункт 8) (отсутствие работника на работе без уважительной причины в течение 3-х и более часов подряд за один рабочий день);

- подпункт 16) (повторное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей работников, имеющих дисциплинарное взыскание);

- подпункт 22) (продолжения работником участия в забастовке после доведения до его сведения решения суда о признании забастовки незаконной либо о приостановке забастовки).

2.13. В целях обеспечения правовых гарантий деятельности Профсоюза, его структурных подразделений и членских организаций на отраслевом уровне и уровне организации, работодатели:

1) предоставлять на безвозмездной основе выборному профсоюзному органу независимо от численности работников необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные оборудованием, необходимым для работы и проведения собраний работников, а также мебелью, оргтехникой (в т.ч. компьютерное оборудование), средствами связи (в т.ч. интернет), необходимые нормативные документы;

2) предоставлять возможность размещения информации в доступных для работников местах, обеспечивать охрану и уборку выделенных помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа;

3) не препятствовать представителям профсоюзных органов в посещении организаций, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

4) освобождать от основной работы с сохранением средней заработной платы членов профсоюзных органов для выполнения общественных обязанностей в интересах своих членов на время профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов на съездах (конференциях), созываемых Профсоюзом, а также в работе их выборных органов;

5) предоставлять членам Профсоюза право на свободное проведение собраний в рабочее время, с периодичностью, определенной уставом Профсоюза и его внутренними нормативными документами;

6) предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, жилищно-бытового обслуживания, организации питания, и другим социально-экономическим вопросам;

7) не освобожденным профсоюзным работникам, в том числе техническим инспекторам по охране труда для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива предоставлять время с сохранением средней заработной платы. Конкретная продолжительность этого времени устанавливать коллективным договором;

8) увольнение по инициативе работодателя не освобожденных от основной работы членов выборных органов Профсоюза, а также наложение на них дисциплинарных взысканий проводить только с учетом мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа, кроме случаев ликвидации юридического лица либо прекращения деятельности работодателя;

9) содействовать профсоюзным органам в использовании информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-экономических и трудовых прав и интересов работников;

10) без какого-либо сомнения признавать гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и освобожденных или неосвобожденных от основной работы, и принимать иные меры по соблюдению законодательно установленных прав и гарантий деятельности Профсоюза.

2.14. Работодатели обязаны:

1) включать представителей Профсоюза в состав консультативно-совещательных органов: независимой экспертной комиссии; бюджетной; дисциплинарной; по определению стажа; аттестации работников; аттестации рабочих мест; охране труда, технике безопасности; служебному расследованию; расследованию несчастных случаев ; по социальным, жилищным, бытовым вопросам и другим вопросам, касающимся социально-экономических и трудовых прав работников;

2) в соответствии со статьей 29 Закона РК "О профессиональных союзах" не реже одного раза в месяц, не позже первой декады следующего месяца, в полном объеме перечислять на счет Профсоюза либо его соответствующего филиала взносы работников-членов профсоюза на основании их письменных заявлений.

2.15. Все иные обязательства Сторон социального партнерства предусматриваются законодательством РК.

Развитие кадрового потенциала и работа с молодежью

3.1. Управление реализовывает кадровую политику в области здравоохранения, основанную на принципах совместной ответственности государства и профессионального медицинского сообщества, работодателей, медицинских и

фармацевтических работников, непрерывного профессионального развития (обучение на протяжении всей жизни), повышения продуктивности кадровых ресурсов в области здравоохранения.

3.2. Планирование подготовки медицинских и фармацевтических кадров осуществляет Управление в пределах своей компетенции с учетом потребности отрасли.

3.3. Стороны считают приоритетными направлениями в совместной деятельности:

1) проведение ежегодного мониторинга потребности в медицинских и фармацевтических кадрах, трудоустройства выпускников медицинских организаций образования;

2) обеспечение повышения профессионального уровня и содействие непрерывному профессиональному развитию работников сферы здравоохранения, а также овладению ими новыми компетенциями, в том числе в области информационно-коммуникативных технологий, для повышения качества учебного процесса, уровня образования и конкурентоспособности обучающихся;

3) реализация прав работников отрасли, включая медицинских работников по профилю врачебной деятельности и средний медицинский персонал, социальных работников на дополнительное профессиональное образование, повышение квалификации не менее чем один раз в пять лет за счет средств работодателя. При этом работникам гарантируется сохранение места работы (должности), средней заработной платы, а также оплата командировочных расходов в размерах, не ниже предусмотренных законодательством и условиями договора обучения в соответствии с пунктом 4 статьи 118 Трудового кодекса;

4) содействие совместной работе с ассоциациями врачей, ученых, советами ветеранов медицинского и педагогического труда по проведению семинаров и открытых дискуссий, форумов, круглых столов, телевизионных программ; экспозиции, выставки работ, для формирования позитивного имиджа и повышения статуса медицинского, фармацевтического и педагогического персонала;

5) участие в выработке и реализации комплекса мер по сохранению и развитию интеллектуального потенциала здравоохранения с учетом внедрения инновационных технологий, развитию и укреплению преемственности поколений, повышению престижа профессии медицинского и фармацевтического работника;

6) снижение кадрового дефицита в сфере и принятие мер по его устранению на заседании Региональной (Городской) комиссии, в том числе путем ежегодного заслушивания отчета (доклада) Национального координатора по кадровым ресурсам в области здравоохранения, включающего прогнозные аналитические данные по развитию рынка труда и человеческих ресурсов, планирование подготовки кадров, сроков подтверждения квалификации, а также другие сведения по запросу Управления;

7) разработка и выполнение мероприятий по реализации Закона РК "О государственной молодежной политике", в том числе, по развитию и укреплению преемственности поколений, наставничеству, сохранению и укреплению здоровья молодежи, формированию здорового образа жизни, созданию условий для занятий физической культурой и спортом, организации и проведению студенческих форумов;

8) закрепление наставников за молодыми работниками в первый год их работы в организации, с установлением доплаты за счет средств работодателя за работу с молодыми работниками на условиях, определенных коллективным договором, актами работодателя;

9) формирование IT-знаний, правовой и финансовой грамотности и воспитания патриотизма молодежи;

10) осуществление мер по реализации Концепции семейной и гендерной политики в РК до 2030 года, направленные на:

- обеспечение охраны материнства и детства, социальной поддержки женщин, решение гендерных проблем в сфере социально-экономических и трудовых отношений ;

- поддержку мужчин и женщин, занимающихся уходом за детьми и их воспитанием на равных правах;

- увеличение представительства женщин на уровне принятия решений;

- предоставления детям работников мест в дошкольных организациях по месту жительства в первоочередном порядке;

11) принятие действенных мер по повышению статуса медицинских и фармацевтических работников и реализации их прав, предусмотренных статьями 270 и 272 Кодекса о здоровье народа.

3.4. В целях создания условий для трудоустройства и занятости среди молодежи Работодатели обязаны:

1) обеспечивать заключение трудового договора на определенный срок с молодыми специалистами, впервые поступившими на работу сроком на два года, кроме случаев, установленных подпунктами 3), 4), 5), 6) пункта 1 статьи 30 Трудового кодекса;

2) при приеме на работу лиц, не достигнувших возраста восемнадцати лет, а также лиц, освоивших образовательные учебные программы в организациях технического и профессионального, после среднего, высшего и послевузовского образования, впервые поступающих на работу по полученной специальности, но не позднее одного года со дня их окончания обучения в организации образования, не устанавливать им испытательный срок;

3) за работниками, подлежащими призыву на воинскую службу или воинские сборы , в период прохождения медицинской комиссии сохраняются место работы (должность) , заработная плата по месту работы при вызове в местные органы военного управления, а на период прохождения воинской службы по призыву (за исключением воинской

службы по мобилизации, при военном положении и в военное время) или воинских сборов сохраняется место работы (должность). Период прохождения срочной воинской службы или воинских сборов засчитываются в трудовой стаж работника, а также включается в трудовой стаж при предоставлении оплачиваемого ежегодного трудового отпуска.

3.5. Профсоюз:

1) содействуют работодателям в вопросах непрерывного профессионального развития персонала и снижению их текучести;

2) с целью повышения профессионального престижа работников и для пропаганды их деятельности организуют работу внештатных корреспондентов при территориальных и отраслевых организациях Профсоюза;

3) активизируют работу постоянно действующих комиссий по работе с молодежью, гендерному равенству при Профсоюзе и его территориальных организациях (подразделениях);

4) осуществляют выплату учрежденных Профсоюзом стипендий (на конкурсной основе) для обучающихся (студентов) организаций высшего, среднего, технического, профессионального или послесреднего образования;

5) содействуют созданию и работе молодежного совета в первичной профсоюзной организации, направленной на активизацию участия молодых работников в повышении эффективности деятельности субъекта здравоохранения.

Трудовые отношения и содействие занятости

4.1. Стороны договорились:

1) обеспечивать комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в здравоохранении, повышения престижа профессии медицинского и фармацевтического работника, эффективной защиты их социально-экономических и трудовых прав;

2) принимать на себя обязательства содействовать проведению государственной политики в области занятости, в сфере повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников организаций образования;

3) участвовать в комиссиях по рассмотрению кандидатур на награждении победителей различными почетными званиями и наградами в сфере здравоохранения.

4.2. Стороны понимают и приветствует:

1) внедрение электронных трудовых договоров и переход на цифровой формат учета трудовых отношений, считая это способом сделать рынок труда более прозрачным и исключить скрытую занятость;

2) "справедливый переход" (Just Transition) в эпоху автоматизации: цифровизация и автоматизация производств не должны приводить к массовым увольнениям без

предоставления программ переобучения и социальной поддержки для высвобождаемых работников;

3) цифровую гигиену и предотвращение выгорания:

- "право на отключение": права работника не отвечать на рабочие запросы по телефону, в мессенджерах и информационных системах во внерабочее время, кроме случаев, когда имеется согласие работника либо в соответствии с законодательством РК согласие работника не требуется;

- нормирование "экранного времени": учет времени, затрачиваемого медицинским работником на заполнение электронных медицинских карт и работу с ИИ-системами, как полноценной трудовой нагрузки, чтобы цифровизация не приводила к увеличению неоплачиваемой работы;

4) защиту прав при внедрении искусственного интеллекта (ИИ) в процессы:

- определение ответственности: настаивать на четком юридическом закреплении того, что искусственный интеллект (ИИ) является лишь вспомогательным инструментом, а окончательное решение и ответственность остаются за работником;

- этическое использование: контроль за тем, чтобы алгоритмы ИИ не использовались для автоматического снижения уровня квалификации или сокращения штата;

5) переобучение и повышение квалификации: создание программ по обучению персонала работе с ИИ и цифровыми платформами, чтобы работники предпенсионного возраста не подвергались риску увольнения из-за "цифрового разрыва";

6) ограничить чрезмерный цифровой контроль и приватность: важно ограничить использование цифровых алгоритмов (ИИ) для поминутного контроля за действиями персонала (например, через датчики перемещения или анализ времени работы в системе), если это ведет к чрезмерному психологическому давлению, а также настаивать на защите персональных данных работников;

7) защиту прав работников платформенной занятости, нанимаемых через интернет-платформы и (или) мобильные приложения, чтобы обеспечить им медицинское страхование, пенсионные отчисления и иные социальные гарантии;

8) социальный диалог при внедрении технологий: обязательное участие Профсоюзов в рабочих группах государственных органов в области здравоохранения при внедрении любых систем ИИ с целью оценки рисков, связанных с охраной труда и изменением должностных инструкций.

4.3. Работодатели обязаны:

1) принимать меры по недопущению необоснованного сокращения численности и штата работников;

2) при производственной необходимости при сокращении численности или штата работников, в том числе при аутсорсинге, реорганизации и ликвидации, проводить

обязательные взаимные консультации с представителями Профсоюза и разрабатывать мероприятия по поддержке занятости, социальной защищенности работников;

3) направлять уведомления в письменной форме в Профсоюз о предстоящих сокращениях численности или штата работников не позднее, чем за две недели до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение (свыше 10 человек в течение месяца) - не позднее, чем за месяц до его начала, в случаях ликвидации работодателя - не позднее, чем за два месяца до даты расторжения трудовых договоров;

4) не допускать расторжения трудового договора с работниками до достижения пенсионного возраста, которым осталось менее двух лет;

5) при необходимости сокращения рабочих мест (должностей) в первую очередь принимать в нижеуказанном порядке (но не ограничиваясь) следующие меры:

- упразднение вакансии;

- проведение внутренних переводов, подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации;

6) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата предоставлять работникам:

- проработавшие в данной организации 10 и более лет и имеющие высокие качественные показатели в труде;

- предпенсионного возраста (3 года до пенсии);

- многодетным родителям (четыре и более детей);

- из категорий материально и социально уязвимых, малообеспеченных семей (граждан);

- одиноким матерям, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка с инвалидностью до восемнадцати лет), иным лицам, воспитывающим указанную категорию детей без матери;

- лицам с инвалидностью первой и второй групп;

- из категорий неполных семей.

7) при учете рабочего времени время работников, затраченное на одевание и снятие средств индивидуальной защиты с принятием гигиенического душа, относить к рабочему времени;

8) осуществлять исчисление стажа работы работников по специальности в порядке и условиях, утвержденных приказом и.о. Министра здравоохранения и социального развития РК от 2 августа 2016 года № 685;

9) в соответствии с Социальным кодексом РК в пределах установленной квоты трудоустраивают лиц с инвалидностью в размере от двух до четырех процентов от численности рабочих мест на предстоящий год в порядке, определяемом уполномоченным органом по вопросам занятости населения.

4.4. Профсоюз обязуются:

1) осуществлять общественный контроль за обоснованностью сокращения рабочих мест, соблюдением правовых гарантий и компенсаций работникам при смене собственника, изменении подведомственной принадлежности или реорганизации;

2) оказывать содействие в рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров в досудебном порядке;

3) оказывать бесплатную юридическую и консультативную помощь членам Профсоюза и содействие в их правовой защите по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Основные принципы системы оплаты труда отрасли

5.1. В целях совершенствования экономических отношений и системы оплаты труда, а также реализации комплекса мер, обеспечивающих право работника на достойный труд и достойную заработную плату, Стороны договорились:

1) минимальный размер месячной тарифной ставки (оклада) работника сферы здравоохранения не может быть ниже минимального размера месячной заработной платы, установленного законом РК о республиканском бюджете на соответствующий финансовый год;

2) принимают меры по совершенствованию системы дополнительного (стимулирующего) компонента и расширению перечня специалистов, участвующих в повышении качества и доступности амбулаторно-поликлинической помощи и имеющих право на доплаты за свой труд.

5.2. Профсоюз проводят сбор, анализ и мониторинг данных повышения заработной платы и возникновения просроченной кредитной задолженности в организациях с целью принятия мер по предупреждению задержки заработной платы и роста кредиторской задолженности.

5.3. Система оплаты труда работников государственных учреждений и казенных предприятий осуществляется в соответствии с Постановлением № 1193.

5.4. Система оплаты труда работников других форм собственности, включая государственных предприятий на праве хозяйственного ведения, устанавливается самостоятельно в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда, но не ниже соответствующих размеров заработных плат (должностных окладов, поправочных коэффициентов надбавок/доплат) с учетом уровня квалификаций (квалификационной категории: вторая, первая, высшая), установленных Постановлением № 1193, приказом Министра здравоохранения РК от 20 декабря 2020 года № ҚР ДСМ-283/2020 и настоящим Соглашением.

5.5. Работникам за работу в инфекционной службе установить доплату за особые условия труда: врач, средний медицинский персонал, младший медицинский персонал, санитарки (включая сестер-хозяек).

Работникам за работу в станциях (отделениях) скорой (экстренной) медицинской помощи, работникам отделений скорой медицинской помощи (мобильных бригад) при организациях здравоохранения, оказывающих первичную медико-санитарную помощь, установить доплату за особые условия труда: врач, средний медицинский персонал, водитель, санитарки, включая сестер-хозяек.

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

Водителям станций скорой медицинской помощи, водителям отделений скорой медицинской помощи (мобильных бригад) при организациях здравоохранения, оказывающих первичную медико-санитарную помощь, водителям медицинской авиации установить доплату за особые условия труда в размере 200 % от базового должностного оклада (БДО), установленного Постановлением № 1193.

5.7. Должностные оклады фармацевтических работников, специалистов санитарно-эпидемиологической службы, бактериологических лабораторий, вирусологов, а также специалистов, имеющих образование по направлению подготовки "Здравоохранение" ("Общественное здоровье", "Общественное здравоохранение", "Медико-профилактическое дело"/"Гигиена-эпидемиология", "Медико-биологическое дело", "Гигиена и эпидемиология", "Санитарный фельдшер", "Лабораторная диагностика (лаборант, помощник врача-лаборанта, фельдшер-лаборант)"), у которых с 2021 года истек срок действия свидетельств о присвоении квалификационных категорий (высшая, первая, вторая), в период с 1 февраля по 31 декабря 2026 года исчисляются с учетом ранее присвоенных им квалификационных категорий.

5.8. Работодатели обеспечивают оплату действующих уровней квалификаций (квалификационных категорий) медицинским работникам-преподавателям медицинских колледжей, ВУЗов.

5.9. Работодатели при предоставлении оплачиваемого ежегодного трудового отпуска выплачивает работникам пособие (выплату) на оздоровление в размере не менее одного должностного оклада самого работника один раз в году.

5.10. В соответствии с приказом Министра здравоохранения РК от 30 ноября 2020 года ҚР ДСМ-213/2020 для повышения заинтересованности работников в увеличении эффективности труда и качества выполняемых работ работодатели могут устанавливать поправочные (повышающие) коэффициенты к заработной плате, которые определяются системой оплаты труда работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда. Работодатели вправе устанавливать поправочные (повышающие) коэффициенты либо доплаты к заработной плате специалистов с послесредним образованием по специальности "Сестринское дело" (прикладной бакалавриат), с учетом уровня квалификации (квалификационной категории) в зависимости от функциональных, должностных обязанностей и требований к квалификации.

5.11. Работодатели вправе устанавливать стимулирующие надбавки к должностным окладам работников, премировать и оказывать материальную помощь за счет экономии средств, предусмотренных на содержание организации по плану развития (бюджету) при отсутствии просроченной кредиторской задолженности, в порядке, определенном настоящим Соглашением, коллективным договором и (или) актом работодателя.

5.12. В целях мотивации работников с немедицинским (химическое, биологическое, педагогическое, инженерное и т.д.) образованием (психологов, логопедов, социальных работников, лаборантов, химиков, зоологи, биологов, инженеров и др.), заработная плата устанавливается с применением стимулирующих надбавок к их должностным окладам исходя из финансовых возможностей работодателя.

5.13. Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными условиями труда, устанавливаются работодателями не ниже соответствующих доплат работникам, занятым на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда, установленных Постановлением № 1193, на основании статьи 105 Трудового кодекса и приказа Министра труда и социальной защиты населения РК от 28 декабря 2015 года № 1053.

5.14. Оплата труда за сверхурочное время, в праздничные, выходные дни в ночное время производится в повышенном размере согласно условиям трудового, коллективного договоров, но не ниже, чем в полуторакратном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника, а при наличии финансовой возможности производится до двукратного размера. Дневная (часовая) ставка работника определяется путем деления тарифной ставки (должностного оклада) на количество рабочих дней (часов) в текущем месяце, при 5-дневной или 6-дневной рабочей неделе, согласно балансу рабочего времени на соответствующий календарный год.

5.15. В организациях, осуществляющих деятельность в сфере профилактики ВИЧ-инфекции, работникам (независимо от наименования профессии, должности, специальности) предоставляются сокращенный шестичасовой рабочий день, дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью двадцать четыре календарных дня, дополнительная оплата труда за профессиональную вредность в размере шестидесяти процентов от должностного оклада.

5.16. Оплата дежурств медицинских работников производится в соответствии с приказом Министра здравоохранения РК от 22 ноября 2017 года № 857 "Об утверждении Правил организации и оплаты дежурств медицинских работников". Работодатели могут устанавливать дежурства на дому (нахождение в режиме ожидания и постоянной готовности к выезду места назначения). За каждый час данного дежурства оплата производится не менее 25 % от часовой ставки самого работника. В случае выезда данных работников к месту назначения оплата производится за каждый час работы в повышенном размере, но не ниже, чем в двойном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника.

5.17. Нормы, установленные в настоящей главе Соглашения, распространяются на медицинских и фармацевтических работников, работающих в других сферах деятельности.

Социальные гарантии, компенсации и льготы

6.1. Стороны договорились:

1) принимать действенные меры по предоставлению законодательно установленных льгот и гарантий медицинским, фармацевтическим, педагогическим и научным работникам системы здравоохранения;

2) для защиты здоровья, безопасности и благополучия работников совместно разрабатывать программы по охране здоровья работников, включающая ежегодные профилактические осмотры, профессиональную реабилитацию, введение помощи психологов;

3) в реализации норм Закона РК "О государственном регулировании развития агропромышленного комплекса и сельских территорий" в целях стимулирования привлечения в сельские населенные пункты специалистов рекомендовать и содействовать в предоставлении местными исполнительными и представительными органами (акиматами, маслихатами):

- социальной поддержки по оплате коммунальных услуг и приобретению топлива за счет бюджетных средств;

- служебного жилья либо в случае отсутствия служебного жилья жилищем, арендованным местным исполнительным органом в частном жилищном фонде;

- подъемного пособия и социальной поддержки для приобретения или строительства жилья;

- возмещение медицинским работникам городов и сел транспортных расходов, связанных с разъездным характером работ.

6.2. Работодатели оказывают меры социальной защиты и поддержки работникам в соответствии с Трудовым кодексом, Кодексом о здоровье народа, Законами РК О местном государственном управлении и самоуправлении в Республике Казахстан", "О государственном регулировании развития агропромышленного комплекса и сельских территорий", "О статусе педагогов", "Об образовании", "О науке и технологической политике", иными нормативными правовыми актами, и обязаны:

1) предоставлять работникам основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней, если большее количество дней не предусмотрено иными нормативными правовыми актами РК, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя. Педагогам, профессорско-преподавательскому составу и научным работникам предоставляются оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск продолжительностью 56 календарных дней;

2) при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпункту 24) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса, в связи с достижением пенсионного возраста, выплачивать компенсацию в размере, определяемом трудовым, коллективным договорами и (или) актом работодателя, но не менее чем в размере одного должностного оклада (тарифной ставки);

3) предоставлять работникам, обучающимся в организациях образования, оплачиваемые учебные отпуска для подготовки и сдачи зачетов и экзаменов, выполнения лабораторных работ, защиты дипломной работы (проекта), для прохождения программ подготовки военно-обученного резерва;

4) предоставлять работнику два оплачиваемых дня для прохождения пробного и обязательного тестирования по присвоению (подтверждению) квалификации специалиста;

5) обеспечить прохождение специализации и/или повышение квалификации для работников, вышедших из декретного отпуска или отпуска по уходу за ребенком в течение первых шести месяцев с момента выхода на работу;

6) в соответствии со статьей 86 Кодекса о здоровье народа, статьями 125, 185 Трудового кодекса и приказом и.о. Министра здравоохранения РК от 15 октября 2020 года № ҚР ДСМ-131/2020 обеспечивать за счет средств работодателей оплату периодических обязательных, предсменных (предрейсовых), послесменных (послерейсовых) медицинских осмотров.

6.3. Профсоюз разрабатывают планы по социальной защите работников, включая вопросы борьбы по обеспечению занятости, защите высвобождаемых работников, индексации доходов при высокой инфляции, вносят их в качестве предложений в соответствующие государственные органы.

В соответствии с пунктом 3 статьи 25 Закона РК "О профессиональных союзах", Кодексе РК "О здоровье народа и системе здравоохранения" Работодатели отчисляют Профсоюзам денежные средства на организацию культурно-массовых и физкультурно-оздоровительной работ на условиях, определенных коллективным договором и/или актами работодателя по согласованию с профсоюзным органом.

6.4. Профсоюз обязуются:

1) организовывать физкультурно-спортивные и культурно-массовые мероприятия среди работников, предоставлять работникам отчеты об использовании взносов, а также отчеты об использовании отчислений работодателя по его письменному запросу;

2) рассмотреть выделение материальной помощи членам Профсоюза при заключении брака, рождении ребенка, в случае смерти работника, членов семьи, близких родственников, утери имущества в связи с пожаром, стихийным бедствием и другие, а также в честь наступления юбилейных дат, достижения пенсионного возраста

;

3) оказывать материальное и/или моральное поощрения работников-членов Профсоюза за активное участие в профсоюзной деятельности, спортивно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятиях;

4) оказывать помощь нуждающимся работникам, являющихся членами Профсоюза: малообеспеченным, неполным, многодетным семьям, а также семьям, воспитывающим детей с инвалидностью;

5) рассмотреть предоставление оздоровительных путевок работникам-членам Профсоюза, и их членам семьи в организации отдыха и оздоровления в порядке, определенном Профсоюзом;

6) рассмотреть участие в проведении республиканской акции "Готовим детей в школу", обеспечивать детей членов Профсоюза новогодними подарками;

7) в рамках празднования Дня знаний и Дня пожилых людей (1 сентября и 1 октября) поздравлять детей-первоклассников членов Профсоюза и пожилых людей (ветеранов, пенсионеров), состоящих на учете в Профсоюзе;

6.5. В соответствии с приказом Заместителя Премьер-Министра - Министра труда и социальной защиты населения РК от 29 июня 2023 года № 258 "Об утверждении перечня профессиональных праздников" третье воскресенье июня является профессиональным праздником - "Днем медицинского работника", а первое воскресенье октября профессиональным праздником - "Днем учителя". В эти дни или накануне работодатели и полномочные представители работников рассмотрят возможность организации и проведения торжественного мероприятия в организациях с участием медицинских и фармацевтических работников, педагогов, профессорско-преподавательского состава и других лиц, с соблюдением ограничительных мероприятий.

6.6. При передаче объектов здравоохранения в рамках государственно-частного партнерства, доверительного управления, аутсорсинга за работниками сохраняется право на получение гарантий, льгот и выплат, установленных настоящим Соглашением

6.7. Стороны договорились принять действенные меры по реализации социальных гарантий и социальной защите медицинских и фармацевтических работников согласно статьям 270 и 272 Кодекса о здоровье народа.

Обеспечение безопасных условий и охрана труда

7.1. Стороны признают приоритетом сохранение жизни и здоровья работников как главное направление политики в области охраны труда в организациях отрасли и берут на себя следующие обязательства:

1) на заседаниях Региональной (Городской) комиссий по социальному партнерству не реже одного раза в полгода рассматривать вопросы состояния охраны и

безопасности труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости и принимать меры по результатам рассмотрения;

2) провести консультации по разработке и введению в отрасли новых правовых норм по безопасности и охране труда, направленной на концептуальное изменение и внедрение системы управления профессиональными рисками и комплексных методов управления охраной труда;

3) содействуют Профсоюзам в реализации статьи 17 Закона РК "О профессиональных союзах" в проведении разъяснительной работы среди членов профсоюза по повышению их правовой грамотности, в том числе по основам трудового законодательства Республики Казахстан, правового всеобуча среди работников сферы здравоохранения об уголовной и административной ответственностях.

7.2. Работодатели обязаны:

1) создавать благоприятные условия для укрепления здоровья и профилактики заболеваний среди работников;

2) обеспечивать право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний;

3) способствовать внедрению дуального и производственного обучения и создают институт наставничества в организациях;

4) рассмотреть возможность обновления основных средств с учетом внедрения передовых технологий, содействовать развитию внутрипроизводственного обучения работников организации с учетом финансовых возможностей;

5) оказывать содействие представителям технической инспекции, техническим инспекторам Профсоюза, членам производственных советов по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда;

6) обеспечивать систему обучения по разъяснению основ трудового законодательства и вопросам безопасности и охраны труда, с внедрением обучающих тренингов по развитию навыков умения вести переговоры и достижению консенсуса в трудовых конфликтах;

7) обеспечивать регулярное проведение инструктажей и проверки знаний персонала, а также членов производственного совета, технических инспекторов по безопасности и охране труда и представителей Профсоюза, занимающихся вопросами безопасности и охраны труда, согласно приказу Министра здравоохранения и социального развития РК от 25 декабря 2015 года № 1019;

8) организовывать проведение вновь поступающими на работу обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;

9) осуществлять совместные действия с Профсоюзом (а при их отсутствии с представителями работников) по обеспечению требований безопасности и охраны

труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также по проведению проверок условий и охраны труда на рабочих местах;

10) доводить до сведения работников, в том числе вновь принимаемых на работу, установленный режим труда и отдыха, достоверную информацию о состоянии условий труда, предупреждать о степени вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья;

11) создавать для работников необходимые санитарно-гигиенические условия путем выделения средств по целевым назначениям для ежегодного обеспечения средствами профилактической обработки, моющими и дезинфицирующими средствами, медицинской аптечкой, молоком или равноценными пищевыми продуктами, лечебно-профилактическим питанием и другими средствами индивидуальной, коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, но не ниже норм, устанавливаемых уполномоченным органом и коллективным договором;

12) создают условия для прохождения скрининговых исследований лицам, подлежащим данным осмотрам, а также беспрепятственно отпускают работников для их прохождения в период рабочего времени с сохранением места работы (должности), средней заработной платы;

13) за работником, являющимся донором, на время обследования и донации крови и ее компонентов сохраняют место работы (должность) и среднюю заработную плату;

14) обеспечивать прохождение работниками обязательных медицинских осмотров (обследований), в том числе на ВИЧ-инфекцию и парентеральные вирусные гепатиты В и С, Д, за счет средств работодателя;

15) принимают меры по страхованию профессиональной ответственности медицинских работников, а также по страхованию от несчастных случаев, своевременному расследованию несчастных случаев на производстве;

16) при причинении вреда жизни и (или) здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а также при исполнении общественных работ обеспечивают возмещение вреда работнику в объеме, предусмотренном гражданским законодательством РК;

17) создавать необходимые условия труда и оснащенности рабочего места работникам, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований;

18) обеспечивают гарантированное право на дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и сокращенную продолжительность рабочего времени работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с приказом Министра здравоохранения и социального развития РК от 28 декабря 2015 года № 1053;

19) выделяют денежные средства на проведение мероприятий по безопасности и охране труда в полном объеме, в том числе по выдаче работникам молока или равноценных пищевых продуктов и (или) специализированных продуктов для диетического (лечебного и профилактического) питания, специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, обеспечению их средствами коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями и устройствами за счет средств работодателя согласно приказу Министра здравоохранения и социального развития РК от 28 декабря 2015 года № 1054;

20) обеспечивают гарантии для работников, осуществляющих трудовую деятельность в зонах экологического бедствия и радиационного риска в соответствии с законодательством РК;

21) совместно с местными исполнительными органами устанавливать камер видеонаблюдения в приемных покоях медицинских организаций с выводом изображений в Центры оперативного реагирования и дежурные части органов внутренних дел;

22) обеспечивать заключение договоров об оказании охранных услуг с охранными организациями, имеющими лицензию первого подвида (все виды охранных услуг, в том числе охрана объектов, уязвимых в террористическом отношении);

23) контролировать обеспечение установки в приемных покоях медицинских организаций информационных стендов и указателей о правах и обязанностях пациентов и посетителей;

24) обеспечивать медицинские организации тревожными кнопками, медицинских работников видеожетонами, а также обучать их использованию системы (приложения, тревожной кнопки и т.д.);

25) регулярно проводить, в том числе совместно с Профсоюзом, правовой всеобщей среди медицинских работников об уголовной ответственности за применение насилия и угрозы в отношении медицинских работников и водителей скорой медицинской помощи, а также административной ответственности за воспрепятствование осуществлению профессиональной деятельности медицинских и (или) фармацевтических работников;

26) обеспечить перечисление обязательных профессиональных пенсионных взносов работникам отрасли здравоохранения согласно постановлению Правительства Республики Казахстан от 24 мая 2023 года № 170.

27) принимают иные меры в соответствии с законодательством РК.

7.3. Профсоюз, выборные органы Профсоюза:

1) проводят мероприятия по повышению уровня знаний работников по охране труда в целях снижения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

2) поддерживают эффективную работу производственных советов, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

3) осуществляют эффективный общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, созданием безопасных условий труда, своевременным и полным возмещением вреда, причиненного работнику при выполнении им трудовых обязанностей;

4) организуют и участвуют в проведении Республиканского общественного смотра-конкурса на лучшую организацию труда и быта на производстве, различных отраслевых и региональных конкурсов по улучшению условий труда в организациях;

5) осуществляют тесное взаимодействие с органами исполнительной власти, органами государственного контроля и надзора, работодателями в вопросах охраны труда, здоровья, промышленной безопасности;

6) оказывают практическую помощь членам Профсоюза в защите их прав на безопасные и здоровые условия труда, получение компенсаций за работу в особых условиях, представляют их интересы в государственных органах, суде, согласительных комиссиях;

7) проводить работу по пропаганде здорового образа жизни, содействовать обеспечению членов Профсоюза, нуждающихся в оздоровлении по медицинским показаниям, льготными путевками на санаторно-курортное лечение, а также оздоровление их детей;

8) предоставляют материальную, правовую и иную помощь членам Профсоюза, пострадавшим на производстве, и семьям погибших в случаях, предусмотренных коллективным договором;

9) в целях реализации института страхования профессиональной ответственности медицинских работников Профсоюза на обеспечение эффективной и полной защиты прав и представление интересов работников могут направлять материальные ресурсы и использовать все другие способы, не противоречащие законодательству Республики Казахстан, в соответствии со статьей 18 Закона РК "О профессиональных союзах".

Мероприятия по предупреждению и предотвращению социально-трудовых конфликтов и забастовок

8.1. Стороны договорились:

1) проводить в пределах своих полномочий мониторинг социальной напряженности и рисков возникновения трудовых конфликтов, результаты мониторинга рассматривать на заседаниях Региональной (Городской) комиссии;

2) разработать мероприятия по предупреждению и предотвращению социально-трудовых конфликтов и забастовок, на период действия Соглашения принимать меры по устранению причин и обстоятельств, которые могут повлечь возникновение трудовых споров и забастовок;

3) разрешать трудовые споры исключительно путем примирительных процедур и не допускать действий, которые впоследствии могут быть признаны незаконными.

8.2. Работодатели:

1) проводят информационно-разъяснительную работу в части создания благоприятного социального климата в коллективах, развития социального диалога, рассматривают предложения, ведут переговоры и консультации по социально-трудовым вопросам с работниками как напрямую, так и через их представителей;

2) привлекают институты медиации и омбудсмана в качестве механизмов досудебного урегулирования трудовых споров

3) в целях оперативного досудебного рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров обеспечивают работу согласительных, примирительных комиссий и трудового арбитража;

4) проводят ежегодное обучение членов согласительной комиссии по применению трудового законодательства РК, развитию навыков ведения переговоров и достижения консенсуса в трудовых спорах за счет средств работодателя.

8.3. Профсоюз, выборные органы Профсоюза:

1) содействуют работодателям в вопросах укрепления трудовой дисциплины, разъясняют положения коллективных договоров;

2) при решении коллективных трудовых споров максимально используют примирительные процедуры, трудовой арбитраж, посредничество;

3) информируют работодателей о решениях коллегиальных органов Профсоюзов, своевременно предупреждают о планируемых коллективных действиях;

4) не допускают проведения забастовок, мирных собраний, митингов, шествий, пикетов и демонстраций в период действия Соглашения при условии выполнения работодателями, принятых на себя обязательств

5) не допускают по своей инициативе снижения темпа работ, организацию забастовочных движений и иных нарушений, вызывающих изменения нормального хода деятельности.

8.4. Профсоюз вправе:

1) организовывать и проводить забастовки, мирные собрания в соответствии с законодательством РК;

2) в соответствии со статьей 21 Закона РК "О профессиональных союзах" принимать решение о проведении забастовки, если посредством примирительных процедур не удалось добиться разрешения коллективного трудового спора, а также в случаях уклонения работодателя от примирительных процедур либо невыполнения им соглашения, достигнутого в ходе разрешения спора;

3) объединять свои усилия для проведения совместных акций протеста и проводить такие акции в знак солидарности с другими профсоюзами и группами работников.

Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства и контроль за выполнением Соглашения.

Заключительное положение

9.1. В соответствии со статьей 155 Трудового кодекса и статьей 20 Закона РК "О профессиональных союзах" Профсоюз осуществляют общественный контроль за соблюдением трудового законодательства РК, прав и законных интересов своих членов, а также работников, уполномочивших представлять их интересы на договорной основе, на условиях и в порядке, закрепленных в настоящем Соглашении.

9.2. Целью и задачами общественного контроля за соблюдением трудового законодательства является обеспечение содействия в соблюдении законности, а также предупреждение и устранение нарушений трудового законодательства.

9.3. Профсоюз и их членские организации (подразделения) вправе осуществлять плановый общественный контроль по соблюдению норм трудового законодательства в организациях не чаще, чем два раза в календарном году. Данное ограничение не распространяется на проверки по жалобам и заявлениям работников отрасли, являющихся членами Профсоюза. По результатам общественного контроля Профсоюз направляют работодателю соответствующие предложения по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав работников. Профсоюз и его выборные органы могут создавать службы общественного контроля с привлечением экспертов и других специалистов соответствующей сферы.

9.4. Профсоюз и их членские организации (подразделения) взаимодействуют с государственными инспекторами по труду, работодателями, при необходимости государственными органами в соответствии с законодательством посредством: прямых обращений с целью защиты интересов своих членов; участия в совместных плановых проверках по соглашению с работодателями.

9.5. В рамках общественного контроля работодатели предоставляют запрашиваемую Профсоюзом и его выборными органами информацию, а также другие сведения (материалы) об исполнении настоящего Соглашения, о ходе работы согласительных и примирительных комиссий.

9.6. Противодействие и воспрепятствование проводимому общественному контролю со стороны работодателя не допускаются.

9.7. Порядок и условия проведения общественного контроля, их формы и виды определяются Региональной (Городской) комиссией. В коллективных договорах могут быть предусмотрены дополнительные механизмы осуществления общественного контроля со стороны Профсоюза.

9.8. Стороны признают, что они равны в правах и свободны в ведении переговоров, принимают положения настоящего Соглашения и берут на себя обязательство по их соблюдению.

9.9. Стороны договорились, что:

- 1) ежегодно, не позднее 10 марта, совместно разрабатывают и утверждают План мероприятий по выполнению Соглашения с указанием сроков и ответственных лиц;
- 2) для проведения контроля по запросу (не менее двух раз в год) предоставляют друг другу полную и достоверную информацию о ходе его выполнения Соглашения;
- 3) прилагают усилия к рассмотрению в недельный срок возникающих разногласий и конфликтов, связанных с выполнением Соглашения.

9.10. Контроль за выполнением принятых обязательств осуществляется Сторонами и их представителями, а также Региональной (Городской) комиссией посредством подведения итогов выполнения Соглашения по согласованию сторон.

9.11. Стороны по согласованию освещают в средствах массовой информации, в том числе в профсоюзных печатных изданиях и на официальных сайтах Сторон, отчеты о выполнении условий настоящего Соглашения в течение 15 календарных дней со дня их принятия.

9.12. Ведение переговоров по внесению изменений и дополнений в настоящее Соглашение осуществляется Региональной (Городской) комиссией. При внесении изменений и дополнений в Соглашение Сторона, инициирующая внесение изменений или дополнений, направляет другим Сторонам письменное уведомление о начале ведения переговоров. Состав Отраслевой комиссии определяется Сторонами самостоятельно. Положение об Региональной (Городской) комиссии, порядок ее работы утверждаются на заседании Отраслевой комиссии.

9.13. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить Соглашение и выполнение принятых на себя обязательств. Изменения и дополнения в Соглашение вносятся по взаимной договоренности Сторон.

9.14. Официальное толкование и разъяснение положений настоящего Соглашения осуществляется Сторонами в пределах их компетенций. При возникновении необходимости разъяснения общих норм или спорных ситуаций, окончательная позиция вырабатывается на заседаниях Региональной (Городской) комиссии и оформляется соответствующим протоколом, обязательным для учета Сторонами.

9.15. В случае нарушения или невыполнения обязательств по настоящему Соглашению виновная Сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством РК.

9.16. Настоящее Соглашение заключено на период 2026-2028 годы, вступает в силу со дня подписания Сторонами и распространяются на правоотношения, возникшие "01" февраля 2026 года, и сохраняет свое действие до даты принятия нового отраслевого

соглашения. Переговоры по заключению нового соглашения будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного Соглашения.

9.17. Управление обязано официально опубликовать настоящее Соглашение в течение 30 календарных дней со дня подписания.

9.18. Настоящее Соглашение заключено в городе Астана "1" марта 2026 года, составлено в двенадцати экземплярах на казахском и русском языках, имеющих одинаковую юридическую силу. По одному экземпляру Соглашения на каждом из языков находится у каждого из участников подписания Соглашения, один экземпляр направляется в уполномоченный государственный орган по труду.

Настоящее Городское соглашение подписали:

Руководитель ГУ "Управление общественного здравоохранения города Астаны" _____ Тулеуова А. С.	Председатель Общественного объединения "Казахстанский отраслевой профессиональный союз работников здравоохранения и общественного обслуживания "AQNIET" _____ Тажибай Б.А	Председатель Правления Республиканской общественной организации "Казахстанский альянс медицинских организаций" _____ Есимов Д.С.
---	--	---

Зарегистрировано Министерством
труда и
социальной защиты Республики
Казахстан
" ____ " _____ 2026 год