

## ҰЖЫМДЫҚ ШАРТ

**Қызылорда облысының денсаулық сақтау басқармасының «Қалалық орталық емханасы» ШЖҚ КМК-ны әкімшілігі мен кәсіподақ ұйымы арасындағы 2026-2028 жылдарға арналған**

«ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ЕҢБЕК ЖӘНЕ ХАЛЫҚТЫ ӘЛЕУМЕТТІК ҚОРҒАУ МИНИСТРЛІГІ  
МЕМЛЕКЕТТІК ЕҢБЕК ИНСПЕКЦИЯСЫ КОМИТЕТІНІҢ  
ҚЫЗЫЛОРДА ОБЛЫСЫ БОЙЫНША ДЕПАРТАМЕНТІ»  
РЕСПУБЛИКАЛЫҚ МЕМЛЕКЕТтік МЕКЕМЕСІ

Кіріс № 1077  
07.04.2026 ж.

**Қызылорда облысының денсаулық сақтау басқармасының «Қалалық орталық емханасы» ШЖҚ КМК-ны әкімшілігі мен кәсіподақ ұйымы арасындағы 2026-2028 жылдарға арналған ҰЖЫМДЫҚ ШАРТ**

**I- бөлім. Жалпы ережелер**

1.1. Әлеуметтік әріптестік тараптарының өкілетті өкілдері – жұмыс беруші Қызылорда облысының денсаулық сақтау басқармасының «Қалалық орталық емханасы» ШЖҚ КМК-ны (әрі қарай- Емхана) әкімшілігі мен жұмыскерлері атынан кәсіподақ комитеті (әрі қарай - Кәсіподақ), бұдан әрі бірлесіп «Тараптар» деп атала отырып, 2026-2028 жылдарға емхана қызметкерлерін әлеуметтік-экономикалық және еңбек мүдделерін қорғауды қамтамасыз ететін осы Ұжымдық Шартты (әрі-қарай Шарт) жасасты.

1.2. Осы Шарт ҚР Конституциясына, ҚР Еңбек Кодексіне (әрі қарай-Еңбек кодексі), ҚР «Халық денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі туралы» Кодексіне (әрі қарай- Халық денсаулығы туралы кодекс), ҚР Әлеуметтік кодексіне, ҚР «Кәсіптік одақтар туралы» Заңына, «Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың жұмыскерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың жұмыскерлеріне еңбек ақы төлеу жүйесі туралы» ҚР Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы №1193 қаулысына (әрі-қарай №1193 қаулы), ҚР Үкіметі, жұмыс берушілер мен кәсіптік одақтардың республикалық бірлестіктері арасындағы қолданыстағы Бас келісімге, ҚР Денсаулық сақтау министрлігі, «AQNIET» Қазақстандық денсаулық сақтау және қоғамдық қызмет көрсету қызметкерлерінің салалық кәсіптік одағы», «SENIM» Денсаулық сақтау жүйесі жұмыскерлерінің салалық кәсіптік одағы» республикалық қоғамдық бірлестігі, «QazMed» медицина және онымен сабақтас салалар қызметкерлерінің салалық кәсіподағы» республикалық қоғамдық бірлестігі, «Медициналық ұйымдардың қазақстандық альянсы» республикалық қоғамдық бірлестігі арасындағы 2026-2028 жылдарға арналған денсаулық сақтау саласындағы әлеуметтік әріптестік туралы салалық келісімге, денсаулық сақтау жұмыскерлерінің әлеуметтік экономикалық және еңбек құқықтары мен мүдделерін реттейтін басқа да ҚР басқа да нормативтік құқықтық актілерне негізделген.

1.3. Осы Шарттың қолдану кезеңінде осы шартта белгіленген жағдайларды жақсартатын заңнамалық және басқа да нормативтік құқықтық актілер қабылданған жағдайда, олардың ережелері осы талаптарға қолданылады.

1.4. Осы Шарттан туындайтын ережелер Тараптар үшін міндетті болып табылады, негіз болады және кемітуге немесе азайтылуға жатпайды.

1.5. Шарт жұмыс берушінің еңбекке ақы төлеу, жұмыс режимі, демалыс және еңбек шарттарында айқындалған жұмыскерлерді әлеуметтік қолдаудың өзге де шаралар бөлігінде қосымша жеңілдіктер мен кепілдіктер беру құқықтарын шектемейді.



1.6. Емхана әкімшілігі кәсіподақ комитетін кәсіпорын жұмыскерлерінің уәкілетті өкілі деп мойындайды.

1.7. Ұжымдық Шарт тараптарының бірінде қайта ұйымдастыру іс-шаралары жүргізілген жағдайда құқықтар мен міндеттемелер олардың құқықтық мирасқорына өтеді және жаңа Шарт жасалғанға дейін сақталады

1.8. Осы Шарт әлеуметтік, еңбек және онымен байланысты экономикалық қатынастарды реттеудің тиімдітетігін құруға, әлеуметтік тұрақтылық пен қоғамдық келісімді қамтамасыз етуге, еңбек саласындағы жұмыскерлердің құқықтарының кепілдіктерін қамтамасыз етуге, оларды әлеуметтік қорғауды жүзеге асыруға, жұмыс берушілердің құқықтары мен мүдделерін сақтауға бағытталған.

## **2-бөлім. Еңбек жағдайлары бойынша тараптардың міндеттері мен құқықтары**

2.1. Жұмыс беруші міндетті:

- 1) осы Шартты іске асыру үшін жағдайлар жасауға;
- 2) жұмыскерлер құқықтарының бұзылуына, оның ішінде қауіпсіздік пен еңбекті қорғау саласында жол бермеу үшін Кәсіподақ ұйымымен келіссөздер, консультациялар жүргізуге, бірлескен шаралар әзірлеуге;
- 3) жұмысқа қабылдау кезінде жұмыскерлерді осы ұжымдық Шартпен, олардың әлеуметтік-экономикалық және еңбек құқықтары мен функционалдық міндеттеріне қатысы бар жұмыс берушінің актілерімен таныстыруға;
- 4) Кәсіподақ ұйымының қызметіне араласпау қағидаттарын қатаң сақтауға, құқықтық өріс шеңберінде азаматтардың еңбек құқықтарын қорғаудың іргелі шарты ретінде Кәсіподақ ұйымының жұмысына қысым жасаудың кез келген әрекеттерінің жолын кесуге.
- 5) Еңбек кодексінің 12 бабына сәйкес жұмыскерлердің әлеуметтік-экономикалық және еңбек құқықтарына қатысты актілерді шығару кезінде кәсіподақ ұйымы өкілінің дәлелді пікірін ескеруге.
- 6) Кәсіподақ өкілдерін консультативтік-кеңесші органдардың; тәуелсіз сараптама комиссиясының; бюджеттік; тәртіптік; өтілді анықтау жөніндегі; жұмыскерлер және жұмыс орындарын аттестаттау; еңбекті қорғау; қауіпсіздік техникасы; қызметтік тергеп-тексеру; жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру; әлеуметтік, тұрмыстық мәселелер және жұмыскерлердің әлеуметтік-экономикалық және еңбек құқықтарына қатысты комиссиялар құрамына қосуға.
- 7) Жастар арасында жұмысқа орналасу мен жұмыспен қамту үшін жағдайлар жасау мақсатында:
  - 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 жасауды қамтамасыз етуге;
  - он сегіз жасқа толмаған адамдарды, сондай-ақ техникалық және кәсіптік орта білімнен кейінгі, жоғары және жоғары оқу орынынан кейінгі білім беру

ұйымдарында білім беру бағдарламаларын меңгерген, алған мамандығы бойынша жұмысқа алғаш рет кіретін адамдарды қабылдау кезінде, бірақ білім беру ұйымында оқуын бітірген күннен бастап бір жылдан кешіктірмей, оларға сынақ мерзімін белгілеуге;

- мерзімді әскери қызметке немесе әскери жиындарға шақырылуға жататын жұмыскерлер үшін медициналық комиссиядан өту кезеңінде жұмыс орнын (лауазымын), жергілікті әскери басқару органдарына шақыру туралы қағазы болған кезде жұмыс орны бойынша жалақысын сақтауға, ал мерзімді әскери қызметті немесе әскери жиындарды өткеру кезеңінде (жұмылдыру бойынша әскери қызметті, әскери жағдай және соғыс уақытындағы әскери қызметті қоспағанда) жұмыс орнын (лауазымын) сақтауға;

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

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

- кәсіподақ ұйымына жұмыскерлердің саны мен штатының алдағы болатын қысқартуы туралы ол басталғанға дейін екі аптадан кешіктірмей жазбаша түрде хабарлама жіберуге;

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

9 ) жұмыс орындарын (лауазымдарын) қысқарту қажет болған кезде бірінші кезекте төменде көрсетілген тәртіппен мынадай шаралар қабылдауға:

- бос орындарды жою;

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

10) Сан немесе штат қысқартылған кезде жұмыста қалуға басым құқықты мына жұмыскерлерге беруге:

- осы емханада 10 және одан да көп жұмыс істеген және еңбекте жоғары саналық көрсеткіштері бар;

- зейнеткерлік жас алдындағы (зейнеткерлікке дейін 3 жыл);

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

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

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

- бірінші және екінші топтағы мүгедектігі бар адамдарға;

- толық емес отбасылар санатындағыларға;

11) Жұмыс уақытын есепке алу кезінде жұмыскерлердің жеке қорғану құралдарын киюге және шешуге жұмсаған уақытын жұмыс уақытына жатқызуға;

12) ҚР денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің міндетін атқарушының 2016 жылғы № 685 бұйрығымен бекітілген тәртіппен жұмыскерлердің мамандығы бойынша еңбек өтілін санауды жүзеге асыруға;

## 2.2. Жұмыс беруші :

1) Еңбек кодексінің 45-бабына сай жұмыскерді еңбек шартында келісілген лауазым, мамандық, кәсіп, біліктілік шегінде және еңбекке ақы төлеу мөлшері мен шарттары сақтала отырып, басқа жұмыс орнына не сол жердегі басқа құрылымдық бөлімшеге ауыстыруға құқылы және оған жұмыскердің келісімі талап етілмейді. Сондай-ақ жұмыскер үшін еңбек жағдайларын өзгертуге әкеп соқпайтын жұмыскер лауазымының (жұмысының), құрылымдық бөлімшенің атауын өзгертуді, басқару құрылымын өзгертуді жұмыс беруші жұмыскердің келісімінсіз жүзеге асырады

2). Еңбек кодексінің 42-бабында көзделген бос тұрып қалу жағдайында жұмыскерді денсаулық жағдайына байланысты қарсы көрсетілімі жоқ басқа жұмысқа оның келісімінсіз, бос тұрып қалудың барлық кезеңіне ауыстыруға құқылы. Осындай бос тұрып қалу жағдайында басқа жұмысқа уақытша ауыстыру кезінде жұмыскердің еңбегіне ақы төлеу орындалатын жұмыс бойынша жүргізіледі.

## 2.3. Кәсіподақ ұйымы міндетті:

1) кәсіподақ мүшелерінің әлеуметтік-экономикалық және еңбек құқықтары мен мүдделеріне байланысты жұмыс берушінің актілерінің жобаларын дайындау жобасына қатысады;

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

3) кәсіподақ мүшелерінің әлеуметтік-экономикалық және еңбек құқықтары мен мүдделерін тиімді қорғауды қамтамасыз етеді.

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

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

6) персоналдың үздіксіз кәсіби дамуы және олардың тұрақтамауын төмендету мәселелерінде жұмыс берушіге жәрдемдеседі;

## 3- бөлім. Жұмыскерлерге еңбек ақы төлеу жүйесі

### 3.1. Тараптар уағдаласты:

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

- 2) жұмыскерлерге айлық жалақыларының бір бөлігі сол жұмыс айының соңғы күніне дейін аванстық төлем жасау тәртібімен төленіп, қалған екінші бөлігі келесі айдың 10-жұлдызына дейін төленуге жатады;
- 3) Шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік кәсіпорындарда еңбек ақы төлеу жүйесі жұмыс берушідегі қолданыстағы еңбек ақы төлеу жүйелеріне сәйкес дербес белгіленеді, бірақ №1193 қаулыда, ҚР Денсаулық сақтау министрінің 2020 жылғы 20 желтоқсандағы № ҚР ДСМ-283/2020 бұйрығына және осы Шартта белгіленген біліктілік деңгейі (біліктілік санаты: екінші, бірінші, жоғары) ескеріле отырып, жалақының (лауазымдық айлықақылардың, үстемақылардың/қосымша ақылардың түзету коэффициенттерінің) тиісті мөлшерінен төмен емес белгіленеді.
- 4) емхананың кредиторлық қарызы болмаған жағдайда жедел медициналық жәрдем бөлімшесінің (мобилді бригада) жұмыскерлеріне ерекше еңбек жағдайлары үшін қосымша ақы белгілеуді қарастыруды;
- 5) Санитарлардың (шаруашылық бикелерін қоса алғанда) лауазымдық айлықақылары 1,15 қосымша түзету коэффициенті ескеріле отырып белгіленеді.
- 6) жедел медициналық жәрдем бөлімшесінің (мобилді бригада) жүргізушілеріне 1193 қаулыда белгіленген базалық лауазымдық айлықақыдан (БЛА) 200% мөлшерінде ерекше еңбек жағдайлары үшін қосымша ақы белгіленеді.
- 7) Санитариялық-эпидемиологиялық қызмет, бактериологиялық зертхана мамандарының, вирусологтардың, «Денсаулық сақтау» («Қоғамдық денсаулық», «Қоғамдық денсаулық сақтау», «Медициналық профилактикалық іс»/«Гигиена-эпидемиология», «Санитариялық фельдшер», «Зертханалық диагностика (зертханашы, дәрігер-зертханашының көмекшісі, фельдшер-зертханашы)»), сондай-ақ фармацевтерді даярлау бағыты бойынша білімі бар, 2021 жылдан кейін біліктілік санаттарын (жоғары, бірінші, екінші) беру туралы куәліктерінің қолдану мерзімі өткен мамандардың лауазымдық айлықақылары 2026 жылғы 1 ақпаннан бастап 31 желтоқсанға дейінгі кезеңде оларға бұрын берілген біліктілік санаттары ескеріле отырып есептеледі.
- 8) Жұмыс беруші ақылы жыл сайынғы еңбек демалысын беру кезінде жұмыскерлерге жылына бір рет жұмыскердің өзінің бір лауазымдық айлықақысынан төмен емес мөлшерде сауықтыруға арналған жәрдемақы (төлем) төлейді.
- 9) ҚР Денсаулық сақтау министрінің 2020 жылғы 30 қарашадағы № ҚР ДСМ-213/2020 бұйрығына сәйкес жұмыскерлердің еңбек тиімділігін және орындалатын жұмыстардың сапасын арттыруға мүдделігін ынталандыру үшін жұмыс беруші жалақыға түзету (ұлғайту) коэффициенттерін белгілей алады, олар белгіленген еңбек ақы төлеу қоры шегінде жұмыс берушінің еңбек ақы төлеу жүйесімен айқындалады. Жұмыс беруші функционалдық, лауазымдық міндеттеріне және біліктілігіне 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.

10) Жұмыс берушінің қаржылық мүмкіндіктеріне қарай медициналық емес (химиялық, биологиялық, педагогикалық, инженерлік және т.б.) білімі бар жұмыскерлерді (зертханашыларды, логопедтерді, психологтарды, әлеуметтік жұмыскерлерді, химиктерді, биологтарды, инженерлерді және т.б.) ынталандыру мақсатында олардың жалақылары лауазымдық айлықақыларына ынталандыру үстемақыларын қолданыла отырып белгіленеді.

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

#### **4-бөлім. Әлеуметтік әріптестік және кепілдіктер, өтемақылар мен жеңілдіктер**

4.1. Жұмыс беруші міндетті:

1) Еңбек кодексіне, Халық денсаулығы туралы кодекске, ҚР «Қазақстан Республикасындағы жергілікті мемлекеттік басқару және өзін-өзі басқару туралы» және өзге де нормативтік құқықтық актілерге сәйкес жұмыскерлерге әлеуметтік қорғау және қолдану шараларын көрсетеді және:

2) егер ҚР өзге де нормативтік құқықтық актілерінде күндердің көп саны көзделмесе, жұмыскерлерге ұзақтығы кемінде 30 күнтізбелік күн негізгі ақылы жыл сайынғы еңбек демалысын беруге;

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

4.1.2. Жұмыс берушімен жұмыскерге бір айдағы орташа жалақы мөлшерінде жұмысынан айырылуына байланысты өтемақы төлемдері жүргізіледі.:

1) жұмыс беруші заңды тұлға таратылып, жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде;

2) жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыскерлердің саны немесе штаты қысқартылған негіздермен еңбек шарты бұзылған кезде;

3) жұмыс беруші еңбек шартының талаптарын орындамаған жағдайда жұмыскердің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде;

4.1.3. Жұмыс берушінің экономикалық жай-күйінің нашарлауына әкеп соққан көрсетілетін қызметтер көлемі азайған жағдайда, жұмыс берушінің

бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде жұмыскерге екі айдағы орташа жалақы мөлшерінде жұмысынан айырылуына байланысты өтемақы төлемдері жүргізіледі.

4.1.4. еңбек шарты тоқтатылған кезде Еңбек кодексінің 96-бабына сай жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын пайдаланбаған немесе толық пайдаланбаған жұмыскерге жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының пайдаланылмаған күндері үшін өтемақы төлемі жұмыскердің орташа жалақысы есебінен жүргізіледі.

4.1.5. жұмыскерге маман біліктілігін беру (растау) бойынша сынама және міндетті тестілеуден өту үшін екі ақы төленетін күн беріледі;

4.1.6. декреттік демалыстан немесе бала күтімі бойынша демалыстан шыққан жұмыскерлер үшін жұмысқа шыққан сәттен бастап алғашқы алты ай ішінде маманданудан және/немесе біліктілігін арттырудан өтуі қамтамасыз етіледі;

4.2. Кәсіподақ:

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

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

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

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

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

4.3. Тараптар уағдаласты:

1) Жұмыс берушімен жаңадан қабылданған жұмыскерге жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы бірінші жұмыс күнінен бастап есептелген күнтізбелік он бір айдан соң берілуге жатады.

2) Жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы бөліктерге бөлінуі мүмкін. Бұл ретте жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы бөліктерінің бірі күнтізбелік он төрт күннен кем болмауға тиіс.

3) Еңбек кодексінің 97-бабында қаралған жағдайларда жұмыс беруші жұмыскердің хабарламасы негізінде оған күнтізбелік бес күнге дейін жалақы сақталмайтын демалыс беруге міндетті, бірақ одан ұзақ мерзімге жалақы сақталмайтын демалыс жұмыс берушінің келісімімен тек жұмыскерлерге жеке дара отбасында ерекше жағдайлар орын алған кезде берілуі мүмкін, және де ол мерзім бір ай мерзімнен аспауы тиіс.

## 5-бөлім. Еңбек қауіпсіздік жағдайлары мен оны қорғауды қамтамасыз ету

### 5.1. Жұмыс беруші:

- 1) жұмыскерлердің саламатты және қауіпсіз еңбек жағдайларына құқығын, өндірістік жарақаттану мен кәсіптік аурулардың туындауын ескертетін еңбек қауіпсіздігінің заманауи құралдарын енгізуді қамтамасыз етуге;
- 2) емханада тәлімегрлік институтын құруға;
- 3) озық технологияларды енгізуді ескере отырып, негізгі құралдарды жаңарту мүмкіндігін қарастыруға, емхана жұмыскерлерін өндірісшілік оқытуды дамытуға жәрдемдесуге;
- 4) келіссөздер жүргізу және еңбек жанжалдарын шешуде консенсусқа қол жеткізу дағдыларын дамыту бойынша оқыту тренингтерін енгізе отырып, еңбек заңнамасының негіздерін және қауіпсіздік пен еңбекті қорғау мәселелерін түсіндіру бойынша оқыту жүйесін қамтамасыз етуге;
- 5) жұмысқа жаңадан қабылданатындарға еңбекті қорғау, жұмыстарды орындаудың қауіпсіз әдістері мен тәсілдері, зардап шеккендерге алғашқы көмек көрсету бойынша оқыту мен нұсқама жүргізуді ұйымдастыруға;
- 6) қауіпсіздік және еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жарақаттану мен кәсіби аурулардың алдын алу, сондай-ақ жұмыс орындарындағы еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғауға тексеру жүргізу бойынша кәсіподақ ұйымымен бірлескен іс-қимылдарды жүзеге асыруға;
- 7) жұмыскерлерге, оның ішінде жұмысқа жаңадан қабылданатындарға белгіленген еңбек және демалыс режимін, еңбек жағдайларының жай-күйі туралы шынайы ақпаратты жеткізуге, зияндылығы мен қауіп дәрежелсі, денсаулыққа келетін ықтимал қолайсыз салдарлар туралы ескертуге;
- 8) емхананың тиісті бөлімше мамандарын уәкілетті орган белгілейтін нормалардан төмен емес, сүтпен, арнайы киімдермен және жеке қорғану құралдарымен қамтамасыз етуге жыл сайын нысаналы мақсаттар бойынша ақшалай қаражат бөлуге;
- 9) емхана қызметкерлерінің тиісті скринингтік зерттеулерден өтулеріне жағдайлар жасап, сондай-ақ жұмыс орнын (лауазымын), орташа жалақысын сақтай отырып, жұмыс уақытында олардан өту үшін жұмыскерлерді кедергісіз жіберуге;
- 10) донор болып табылатын жұмыскерге зерттеп-қаралу және қан мен оның компоненттерін донациялау уақытында жұмыс орнын (лауазымын) және орташа жалақысын сақтауға;
- 11) жұмыскерлердің міндетті медициналық қарап-тексерулерден өтуін қамтамасыз етуге;
- 12) медицина қызметкерлерінің кәсіби жауапкершілігін сақтандыру, сондай-ақ жазатайым оқиғалардан сақтандыру, өндірістік жазатайым оқиғаларды уақытылы тергеп-тексеру бойынша шаралар қабылдауға;
- 13) Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2023 жылғы 24 мамырдағы №170 қаулысына сәйкес денсаулық сақтау саласының жұмыскерлеріне міндетті кәсіптік зейнетақы жарналарын аударуды қамтамасыз етуге;

14) жұмыскерге қажетті еңбек жағдайларын және жұмыс орнының жарактандырылуын, оның ішінде заманауи ұйымдастыру техникасымен қамтуды іске асыруға;

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

16) ҚР заңнамасына сәйкес экологиялық апат аймағындағы еңбек қызметіне байланысты жұмыскерлерге кепілдіктерді қамтамасыз етуге;

17) 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 Кәсіподақ ұйымымен бірігіп тұрақты түрде жүргізуге;

#### 5.2. Кәсіподақ ұйымы:

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

2) еңбек жаңнамасының сақталуына, қауіпсіз еңбек жағдайларын жасауға, жұмыскер еңбек міндеттерін орындау кезінде оған келтірілген зиянды уақытылы және толық өтеуге тиімді қоғамдық бақылауды жүзеге асырады;

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

4) еңбек тәртібін нығайту мәселелерінде жұмыс берушіге жәрдемдеседі, осы шарттың ережелерін жұмыскерлерге түсіндіреді;

5) жұмыс берушіні Кәсіподақтардың алқалы органдарының шешімдері туралы хабардар етеді, жоспарланған ұжымдық іс-қимылдар туралы уақытылы ескертеді;

### 6. Қорытынды ереже

#### 6.1. Тараптар:

1) әлеуметтік-еңбек жанжалдарын және ереуілдерді ескерту мен болдырмау жөніндегі іс-шаралар атқарып, Шарттың қолдану кезеңінде еңбек даулары мен ереуілдердің туындауына әкеп соғуы мүмкін себептер мен мән-жайларды жою жөнінде шаралар қабылдауға;

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

3) өздерінің құқықтары тең екенін және келіссөздер жүргізуде еркін екенін мойындайды, осы Шарттың ережелерін мойындайды және оларды сақтауға міндеттенеді;

