

ПРИНЯТ:
На общей конференции
Трудового коллектива АО «Национальный научный
центр хирургии имени А.Н.Сызганова».
«26» июня 2017 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
АО «Национальный научный центр хирургии им.А.Н.Сызганова».
на 2017 - 2020 годы.

Настоящий коллективный договор заключен на 2017 - 2020 гг. между АО «Национальный научный центр хирургии им.А.Н.Сызганова» в лице Председателя Правления Баймаханова Б.Б. и Алматинским филиалом профсоюза работников здравоохранения РК в лице председателя профкома Бекмагамбетовой Б.Т.

РАЗДЕЛЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1. Общие положения.
2. Обязательства Сторон
3. Оплата труда, рабочее время и время отдыха
4. Кадровая политика
5. Социальные гарантии и льготы работникам
6. Условия, права и гарантии деятельности профсоюзов
7. Социальные гарантии и льготы
8. Охрана труда и здоровье персонала
9. Материальная ответственность сторон
10. Ответственность сторон

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор разработан и заключен в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан, Генеральным соглашением между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работников и республиканскими объединениями работодателей на 2017-2020 годы и действующим Отраслевым Соглашением в отрасли здравоохранения в Республике Казахстан (далее - Договор).

1.2. Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Обществе (далее - Организация), и заключается между Работодателем и Работниками, в котором каждая из Сторон знает и признает полномочия представителей другой Стороны и на этом основании принимает на себя определенные обязательства.

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Договора.

1.3. Стороны достигли соглашения и подписали настоящий коллективный договор с целью согласования важнейших условий и положений, обеспечивающих взаимные интересы Работников и организации.

1.4. Стороны уведомлены о том, что в ходе переговоров каждая из Сторон имела право и возможность выставлять свои требования и предложения, не противоречащие законодательства Республики Казахстан.

1.2. Предмет коллективного договора

1.2.1. Предметом настоящего Договора является достижение взаимопонимания между Сторонами в рамках социального партнерства и предоставления Работникам социальных гарантий и льгот, установление преимущественно дополнительных по сравнению с законодательством взаимных обязательств Сторон по реализации положений о занятости и развитию персонала, условиях труда и его оплате, охране труда и здоровья, определенных настоящим Договором.

1.2.2. Социальные гарантии и льготы, предусмотренные Законодательством Республики Казахстан, предоставляются Работникам независимо от результатов хозяйственной деятельности организации.

Гарантии и льготы, предусмотренные сверх действующих норм и положений, предоставляются в соответствии с Договором и финансируются в пределах сумм, предусмотренных бюджетом организации.

1.3. Действие коллективного договора

1.3.1. Договор вступает в силу с даты регистрации в уполномоченном органе и действует до принятия нового коллективного договора

1.3.2. Изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РК.

Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия Договора и улучшающие социально-экономическое положение Работников, расширяют действие соответствующих пунктов Договора с момента вступления их в силу.

1.3.3. В период действия Договора разъяснение отдельных его пунктов осуществляется двухсторонней комиссией. Стороны не вправе в одностороннем порядке изменять, дополнять или прекращать действие любого пункта Договора.

1.3.4. Коллективный договор сохраняет свое действие на период: реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) Организации.

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

1.3.6. При ликвидации организации, объявлении ее банкротом договор прекращает

действие с даты прекращения трудовых договоров со всеми Работниками.

1.3.7. Договор распространяется на всех Работников организации - членов Профсоюза, от имени которых подписан договор, и присоединившихся к нему работников на основании письменного заявления и перечисляющих на расчетный счет Профсоюзного комитета денежные средства (взносы) в размере 1 (одного) процента от заработной платы ежемесячно.

1.4. Экземпляры, копии Договора и его хранение

1.4.1. Настоящий Договор составлен в трех экземплярах. Один экземпляр хранится у работодателя; второй экземпляр находится в Профсоюзном комитете, третий экземпляр в регистрирующем органе.

1.4.2. Копии Договора выдаются во все подразделения и профгруппы организации.

1.5. Контроль за выполнением Договора

1.5.1. Контроль за выполнением условий Договора осуществляет двухсторонняя комиссия.

1.5.2. Стороны, подписавшие Договор, отчитываются о выполнении принятых обязательств, по итогам года на общем собрании.

1.5.3. Информация о ходе выполнения Договора публикуется на Информационном стенде Профкома.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Общие обязательства Сторон

2.1.1. Стороны согласились с тем, что устойчивая экономическая деятельность организации, его возможность обеспечивать занятость персонала, поддерживать социальные программы зависит от способности организации конкурировать на рынке.

2.1.2. Стороны договорились при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей действовать в интересах организации, гарантируя социально и психологически здоровый климат.

2.2. Основные обязательства Работодателя

Работодатель обязан:

2.2.1. Соблюдать требования трудового законодательства Республики Казахстан, соглашений, коллективного, трудового договоров, изданных им актов.

2.2.2. При приеме на работу заключать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом;

2.2.3. Предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором.

2.2.4. Своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату и иные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя;

2.2.5. Знакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка, иными актами работодателя, имеющими непосредственное отношение к работе (трудовой функции) работника, и коллективным договором;

2.2.6. Рассматривать предложения представителей работников и предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров, а также контроля за их выполнением;

2.2.7. Вести коллективные переговоры в порядке, установленном трудовым кодексом;

2.2.8. Обеспечивать работникам условия труда в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами;

2.2.9. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей за счет собственных средств;

2.2.10. Предоставлять информацию уполномоченному органу по вопросам занятости в соответствии с требованиями законодательства РК о занятости;

2.2.11. Выполнять предписания государственных инспекторов труда;

- 2.2.12. Приостанавливать работу, если ее продолжение создает угрозу жизни, здоровью работника и иных лиц;
- 2.2.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- 2.2.14. Страховать работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей;
- 2.2.15. Предоставлять работнику ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск;
- 2.2.16. Обеспечить сохранность и сдачу в государственный архив документов, подтверждающих трудовую деятельность работников, и сведений об удержании и отчислении денег на их пенсионное обеспечение;
- 2.2.17. Предупреждать работника о вредных и (или) опасных условиях труда и возможности профессионального заболевания;
- 2.2.18. Принимать меры по предотвращению рисков на рабочих местах и в технологических процессах, проводить профилактические работы с учетом производственного и научно-технического прогресса;
- 2.2.19. Вести учет рабочего времени, в том числе сверхурочных работ, во вредных, опасных условиях труда, на тяжелых работах, выполняемых каждым работником;
- 2.2.20. Возмещать вред, причиненный жизни и здоровью работника, при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей в соответствии с Трудовым кодексом и законодательством Республики Казахстан;
- 2.2.21. Беспрепятственно допускать должностных лиц уполномоченного государственного органа по труду и местного органа по инспекции труда, представителей работников, технических инспекторов по охране труда для проведения проверок состояния безопасности, условий и охраны труда в организациях и соблюдения законодательства Республики Казахстан, а также для расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью и профессиональных заболеваний;
- 2.2.22. Обеспечить ведение реестров или других документов, определяемых работодателем, в которых указываются фамилия, имя, отчество (если указано в документе, удостоверяющем личность) и дата рождения работников моложе восемнадцати лет;
- 2.2.23. Осуществлять сбор, обработку и защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Республики Казахстан о персональных данных;
- 2.2.24. Осуществлять внутренний контроль по безопасности и охране труда.
- 2.2.25. По согласованию с Профсоюзным комитетом, в случаях предусмотренных ТК РК, принимать локальные акты, содержащие нормы трудового права, в том числе:
- о системах оплаты труда;
 - о стимулирующих выплатах;
 - о режиме работы;
 - о пересмотре норм труда;
 - о графиках дежурств;
 - об изменениях условий труда;
 - о графиках отпусков;
 - об изменениях штатного расписания;
 - о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации Работников;
 - о расторжении трудового договора по инициативе Работодателя с Работниками, являющимися членами Профсоюза. Согласованный акт оформляется соответствующим документом.
- 2.2.25.1. Перед изданием акта Работодатель направляет проект акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющей интересы Работников.
- 2.2.25.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта акта Работодателя направляет Работодателю

мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

2.2.25.3. В случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом акта Работодателя либо содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации Работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

2.2.25.4. При недостижении согласия по проектам актам работодателя, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего Работодатель имеет право принять акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд.

2.2.26. Создавать условия Профсоюзному комитету для совместного с Работодателем рассмотрения вопросов, касающихся социально-экономических и трудовых отношений.

Рассмотрение обращений, писем, предложений и других документов Профкома Работодателю осуществлять в сроки не более 7-ми календарных дней.

2.2.27. Предоставлять по запросу Профсоюзного комитета информацию по вопросам, связанным с трудом и социально-экономическим развитием организации:

- об изменении условий труда в организации в связи с изменением экономических, технологических условий;
- важнейших организационных изменений (реорганизация или ликвидация) организации в целом в части, затрагивающей экономические и социально-трудовые интересы большинства Работников организации;
- важнейших технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда большинства Работников организации;
- о ежегодных и ежемесячных производственных планах и их выполнении;
- об условиях и оплате труда персонала, о текущем финансовом состоянии, перспективных планах развития организации;
- информировать Профсоюз о текущей деятельности и планах работы по его запросу.

2.2.28. Работодатель имеет иные права и исполняет иные обязанности, предусмотренные Трудовым Кодексом.

2.3. Основные права Работодателя

Работодатель вправе:

2.3.1. На свободу выбора при приеме на работу.

2.3.2. Изменять, дополнять, расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и по основаниям, которые установлены Трудовым Кодексом.

2.3.3. Издавать в пределах своих полномочий акты Работодателя.

Издание актов, связанных с изменением условий труда, осуществляется в соответствии со статьей 46 Трудового Кодекса.

2.3.4. Создавать и вступать в объединения в целях представительства и защиты своих прав и интересов.

2.3.5. Требовать от Работников выполнения условий трудового, коллективного договоров, правил трудового распорядка и других актов Работодателя.

2.3.6. Поощрять Работников, налагать дисциплинарные взыскания, привлекать Работников к материальной ответственности в случаях и порядке, предусмотренных Трудовым Кодексом, коллективным договором и локальными нормативными актами Работодателя.

2.3.7. На возмещение вреда, нанесенного Работником при исполнении трудовых обязанностей.

2.3.8. Обращаться в суд в целях защиты своих прав и законных интересов в сфере труда.

2.3.9. Устанавливать Работнику испытательный срок.

2.3.10. Обеспечивать работнику профессиональную подготовку, переподготовку и повышение их квалификаций.

2.3.11. На возмещение своих затрат, связанных с обучением Работника, в соответствии с Трудовым кодексом, Трудовым договором, соглашением сторон.

2.3.12. На обращение за разрешением индивидуального трудового спора последовательно в согласительную комиссию и суд.

2.4. Обязательства Работников

2.4. Работник обязан:

2.4.1. Выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовым, коллективным договорами, актами Работодателя.

2.4.2. Соблюдать трудовую дисциплину.

2.4.3. Соблюдать требования по безопасности и охране труда, пожарной безопасности и производственной санитарии на рабочем месте.

2.4.4. Бережно относиться к имуществу Работодателя и Работников.

2.4.5. Сообщать Работодателю о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя и Работников, а также о возникновении простоя.

2.4.6. Не разглашать сведений, составляющих госсекреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом и актами Работодателя тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;

2.4.7. Возмещать Работодателю затраты связанные с обучением, причиненный вред в пределах, установленных Трудовым Кодексом, Трудовым договором, соглашением сторон.

2.5. Права Работников

Работник имеет право:

2.5.1. На заключение, изменение, дополнение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым Кодексом.

2.5.2. Требовать от Работодателя выполнения условий трудового, коллективного договоров.

2.5.3. На безопасность и охрану труда.

2.5.4. На получение полной и достоверной информации о состоянии условий труда и охраны труда.

2.5.5. На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с условиями трудового, коллективного договоров.

2.5.6. На оплату простоя в соответствии с Трудовым Кодексом.

2.5.7. На отдых, в том числе оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск.

2.5.8. На объединение, включая право на создание профессионального союза или других объединений, а также членство в них, для предоставления и защиты своих трудовых прав, если иное не предусмотрено законами Республики Казахстан.

2.5.9. Участвовать через своих представителей в коллективных переговорах и в разработке проекта коллективного договора, а также знакомиться с подписанным коллективным договором.

2.5.10. На профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, предусмотренном Трудовым Кодексом.

2.5.11. На возмещение вреда, причиненного здоровью в связи с исполнением трудовых обязанностей.

2.5.12. На обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан.

2.5.13. На гарантии и компенсационные выплаты.

2.5.14. На защиту своих прав и законных интересов всеми не противоречащими закону способами.

2.5.15. На вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации.

- 2.5.16. На обращение за разрешением трудового спора в согласительную комиссию, суд по выбору.
- 2.5.17. На рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда.
- 2.5.18. На обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты, специальной одеждой в соответствии с требованиями, предусмотренными законодательством Республики Казахстан о безопасности и охране труда, а также трудовым, коллективными договорами.
- 2.5.19. На отказ от выполнения работы при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с извещением об этом непосредственного руководителя или представителя Работодателя.
- 2.5.20. На сохранение средней заработной платы на время приостановки работы организации из-за несоответствия требованиям по безопасности и охране труда.
- 2.5.21. На обращение в уполномоченный орган по труду или его территориальные подразделения о проведении обследования условий безопасности и охраны труда на рабочем месте, а также на представительное участие в проверке и рассмотрении вопросов, связанных с улучшением условий, безопасности и охраны труда.
- 2.5.22. На обжалование действий (бездействия) Работодателя в области безопасности и охраны труда.
- 2.5.23. На оплату труда в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, а также условиями труда.
- 2.5.24. На разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными законами Республики Казахстан.
- 2.5.25. На обеспечении защиты персональных данных, хранящихся у работодателя.

2.6. Обязательства Профсоюза

- 2.6.1. Осуществлять контроль за соблюдением Трудового законодательства, за выполнением условий настоящего Договора.
- 2.6.2. Представлять и защищать социально-трудовые права и интересы работников.
- 2.6.3. Вести с работодателем коллективные переговоры по разработке проекта и заключения коллективного договора, получать в этих целях необходимую информацию по вопросам трудовых отношений.
- 2.6.4. Участвовать в урегулировании трудовых споров между работником и работодателем в порядке, установленном Трудовым кодексом.
- 2.6.5. Призывать Работников к соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.
- 2.6.6. Принимать участие в организации культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий, в организации отдыха детей Работников предприятия;
- 2.6.7. Проводить правовой всеобуч по трудовому законодательству
- 2.6.8. Добиваться улучшения условий труда Работников и обеспечения безопасности на рабочих местах.
- 2.6.9. При выполнении условий данного Договора поддерживать стабильность социально-трудовых отношений в организации на весь период действия Договора. Отказаться от организации и проведения забастовок.
- 2.6.10. Использовать профсоюзные взносы Работников и отчисления организации в соответствии со сметой, утвержденной согласно требованию Положения о профсоюзной организации.
- 2.6.11. Выполнять установленную законодательством процедуру разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров между работником и работодателем.

2.7. Дисциплинарные взыскания

- 2.7.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых

обязанностей, Работодатель привлекает Работника к дисциплинарной ответственности, в соответствии с Трудовым кодексом РК и иными нормативными актами РК.

1. За совершение Работником дисциплинарного проступка Работодатель вправе применять следующие виды дисциплинарных взысканий:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) строгий выговор;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя в случаях, установленных Трудовым кодексом.

2. Применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом и иными законами Республики Казахстан, не допускается.

2.7.2. Акт о наложении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику, подвергнутому дисциплинарному взысканию, под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа Работника подтвердить своей подписью ознакомление с актом Работодателя об этом делается соответствующая запись в акте о наложении дисциплинарного взыскания. В случае невозможности ознакомить Работника лично с актом Работодателя о наложении дисциплинарного взыскания Работодатель обязан направить Работнику копию акта о наложении дисциплинарного взыскания письмом с уведомлением в течении трех рабочих дней со дня издания акта Работодателя.

2.7.3. Срок действия дисциплинарного взыскания.

1) Срок действия дисциплинарного взыскания не может превышать шесть месяцев со дня его применения.

2) Работодатель, наложивший на Работника дисциплинарное взыскание, вправе снять его досрочно по собственной инициативе, просьбе Работника или его непосредственного руководителя, ходатайству представителя Работников.

2.7.4. Работники, находящиеся на работе в состоянии алкогольного, наркотического, психотропного, токсикоманического опьянения (их аналогов), в том числе в случаях употребления в течение рабочего дня веществ, вызывающих состояние алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения (их аналогов) подлежат привлечению к дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения из Общества.

3.ОПЛАТА ТРУДА, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Заработная плата

3.1.1. Оплата труда работников производится в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан, Законом РК от 13 мая 2003г. «Об акционерных обществах», действующим Соглашением, заключенным между Министерством здравоохранения Республики Казахстан, Казахстанским отраслевым профессиональным союзом работников здравоохранения и Национальной палатой здравоохранения, действующими Положениями о системе оплаты труда работников Общества, разработанных с учетом законодательства. Оплата труда работникам определяется в соответствии с его личным вкладом и эффективностью работы.

3.1.2. Размер месячной заработной платы работника устанавливается дифференцированно в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и качества выполняемой работы, стажа, а также условий труда, в соответствии с законодательством РК, соглашениями и локальными нормативными актами Общества.

3.1.3. Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.1.4. Работникам организации ежемесячно выдаются и/или направляются индивидуальные лицевые счета (расчетные листы), не позднее сроков выплаты заработной платы.

3.1.5. Заработная плата Работникам выплачивается в денежной форме (в тенге) один раз в месяц до 10-го числа месяца, следующего за отчетным.

3.1.6. Размер месячной заработной платы работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законом Республики Казахстан минимального размера месячной заработной платы.

3.2. Структура заработной платы

Заработная плата состоит из:

- должностного оклада;
- доплат за условия труда и надбавок к должностному окладу (при наличии);
- персональной надбавки (при наличии);
- доплаты стимулирующего характера (премии, дифференцированная доплата и др.) (при наличии).

Порядок выплаты заработной платы определяется действующим законодательством Республики Казахстан, коллективным, трудовыми договорами, действующими Положениями о системе оплаты труда работников Общества. Формирование месячной заработной платы производится в тарификационном списке, утвержденной Правлением, на основании которого производится начисление заработной платы.

3.2.1. Надбавки, доплаты

3.2.1.1. В Центре предусматриваются следующие виды стимулирующих надбавок к должностному окладу:

3.2.1.1.1 За выполнение приоритетных работ по важнейшим направлениям научной, медицинской и иной деятельности Центра.

3.2.1.1.2 За высокие результаты работы.

3.2.1.1.3 За интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ.

3.2.1.1.4 За оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника.

3.2.1.1.5 В связи с увеличением объема работы, расширением круга должностных обязанностей в рамках одной должности (специальности).

3.2.1.1.6 Иные надбавки, которые можно использовать для стимулирования за качество и интенсивность выполняемой работы или иной деятельности, в том числе не входящей в круг основных обязанностей работника, но связанных с уставной деятельностью Центра.

3.2.1.1.7 Оплата за работу в сверхурочное время производится в соответствии со статьей 108 Трудового кодекса.

3.2.1.1.8 Оплата за работу в праздничные и выходные дни производится в соответствии со статьей 109 Трудового кодекса.

3.2.1.1.9 Оплата за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 110 Трудового кодекса.

3.2.1.1.10 Доплаты за совмещение должностей (расширение зон обслуживания) или выполнение обязанностей временно отсутствующего Работника - производятся в соответствии со статьей 111 Трудового кодекса.

3.2.1.1.11 Доплаты и льготы Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда по результатам аттестации или тестирования рабочих мест - производятся в размерах и в соответствии с «Перечнем профессий и должностей Работников, которым устанавливаются льготы за вредные условия труда».

3.2.1.1.12 Оплата отпусков на период сдачи экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы), сдачи выпускных экзаменов Работникам организации, обучающимся в организациях образования, производится на основании договоров, приказов за весь период обучения из расчета должностного оклада, за исключением надбавок за вредность и психоэмоциональную нагрузку.

3.2.2. Премии, вознаграждения

3.2.2.1. Премия – это выплата работникам денежных сумм в целях поощрения достигнутых успехов в работе и стимулирования дальнейшего их возрастания.

3.2.2.2. Основные виды премий:

- за надлежащее исполнение функций и задач по итогам за месяц, квартал, год;
- в честь праздничных, профессиональных и/или юбилейных дат;
- за активное участие в жизни Центра, включая, но не ограничиваясь: за организацию и проведение праздничных, культурно-массовых, спортивных мероприятий. За активное участие в мероприятиях Центра и получение призовых мест.

3.2.2.3. Работнику может быть отказано в премировании:

- при наличии у него не снятого дисциплинарного взыскания;
- при сроке работы менее одного месяца с даты приема на работу;
- в период испытательного срока.

3.2.2.4. Вознаграждение по итогам работы за год, квартал, месяц Работникам может выплачиваться при наличии средств на эти цели в соответствии с локальным нормативным актом.

3.3. Рабочее время и время отдыха

3.3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников организации не может превышать 40 часов в неделю.

3.3.2. Режимы работы и графики дежурств разрабатываются и утверждаются Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом. Конкретные графики и режимы работ в организации устанавливаются приказом - распоряжением, согласованным с Профсоюзным комитетом и «Правилами внутреннего трудового распорядка».

Графики дежурств доводятся Работодателем до сведения Работников не позднее чем за 10 (десять) календарных дней до введения их в действие.

3.3.3. В режиме пятидневной рабочей недели Работникам предоставляются два выходных дня. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

3.3.4. При временном переводе на другую работу в случае простоя оплата труда работнику производится по выполняемой работе.

3.3.5. Оплата времени простоя по вине работодателя производится в размере не менее 50 (пятидесяти) процентов от средней заработной платы, а по причинам, не зависящим от работодателя и работника в размере не ниже минимального размера заработной платы.

3.3.6. Для Работников организации устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней. По согласованию с Работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на две части, при этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

3.3.7. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется дополнительный отпуск в порядке и на условиях, определенных законодательством о труде. Ежегодный дополнительный отпуск предоставляется одновременно с ежегодным основным отпуском.

3.3.8. Руководителям, специалистам и служащим предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Конкретный перечень должностей руководителей, специалистов и служащих и продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяются актом Работодателя, трудовым договором.

IV. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

Стороны признают, что условия найма, увольнения, обеспечение занятости и развитие персонала регулируются в соответствии с требованиями трудового законодательства.

4.1. Трудовые отношения

Стороны исходят из того, что:

4.1.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме, в соответствии с трудовым

законодательством и настоящим Договором.

4.1.2. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, издаваемым на основании заключенного трудового договора.

4.1.3. Работодатель в трехдневный срок обязан ознакомить Работника с приказом. Ознакомление с приказом удостоверяется подписью Работника.

4.1.4. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию приказа.

При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с правилами внутреннего трудового распорядка в организации, иными актами Работодателя, имеющими отношение к работе (трудовой функции) Работника, настоящим договором.

4.1.5. Трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

4.2. Обеспечение занятости

4.2.1. Стороны признают, что гарантированная занятость является одним из важнейших условий жизнеобеспечения Работников.

Работодатель обязуется:

4.2.2. При принятии решения о снижении объема производства, выполняемых работ, оказываемых услуг, сокращении численности или штата, которое может привести к массовому увольнению Работников, заблаговременно, не менее чем за один месяц до начала проведения соответствующих мероприятий, письменно уведомить Профсоюзный комитет.

Предоставлять Профсоюзному комитету копии приказов о предстоящем сокращении численности или штата Работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий.

При снижении объема производства, выполняемых работ, оказываемых услуг направлять письменное уведомление не менее чем за один месяц в профсоюзный комитет с указанием причин, (наличие непосредственной связи между экономическими изменениями у работодателя и необходимостью расторжения трудового договора).

4.2.3. Реализовывать мероприятия по трудоустройству Работников, подлежащих сокращению, на другие вакантные рабочие места в организации. При отсутствии возможности кадровых перемещений внутри подразделения проводить упреждающую переподготовку, обучение этих Работников другим, необходимым для подразделения профессиям, с сохранением на период обучения должностного оклада.

4.2.4. Не расторгать трудовой договор по сокращению штата (численности) со следующими категориями Работников:

- женщинами-работницами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет;
- беременными женщинами;
- одинокими матерями, отцами, имеющими детей в возрасте до 14 лет;
- работниками, имеющими детей-инвалидов, до достижения ими возраста 18 лет (за исключением случаев, предусмотренных подпунктами 1), 3)-18) пункта 1 ст. 52 ТК РК);
- лицами, получившими в период работы в организации трудовые увечья, профзаболевания;
- лицами, которым осталось менее двух лет до достижения пенсионного возраста.

Стороны договорились:

4.2.5. Считать массовым высвобождением показатель численности увольняемых Работников, превышающий 10% от общего количества работающих в Обществе в течение предстоящих 90 календарных дней.

4.2.6. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников Работодатель, с письменного согласия Работника, имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, с одновременной выплатой компенсации в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым Кодексом

РК.

4.2.7. При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам, имеющим более высокую производительность труда и уровень квалификации. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается лицам, в семье которых один из супругов имеет статус безработного (с учетом мотивированного мнения Профкома).

4.2.8. Информировать Профсоюзный комитет не позднее, чем за месяц до предстоящей реструктуризации, реорганизации, ликвидации предприятия для проведения взаимных консультаций по трудоустройству высвобождаемых Работников.

4.2.9. С согласия Профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени на срок до 3 месяцев в течение года, кроме лиц предпенсионного возраста (за 3 года до выхода на пенсию), при непрерывном стаже работы в организации не менее 10 лет.

При этом заработная плата Работника должна быть не менее месячной минимальной заработной платы, установленной в Республике Казахстан на текущий период.

4.3. Развитие персонала

Работодатель обязуется:

4.3.1. Определять необходимость и объем профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации для функционирования и развития организации.

4.3.2. Обеспечить Работникам, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, по соглашению (договором) с Работодателем: освобождение от работы либо выполнение работы на условиях неполного рабочего времени.

4.3.3. Работники, проходящие профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, пользуются гарантиями, предусмотренными Трудовым Кодексом, коллективным, трудовым договорами.

4.3.4. По завершении профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации обучаемый обязан отработать у работодателя срок, согласованный сторонами в трудовом договоре и/или соглашении на обучение.

4.3.5. В случае расторжения трудового договора до срока, установленного договором обучения, по инициативе работника или по инициативе работодателя вследствие вины работника, работник возмещает работодателю затраты, связанные с его обучением, пропорционально недоработанному сроку отработки, за исключением случаев соглашения сторон.

4.3.6. Повышение квалификации, подтверждение квалификации (аттестацию), переквалификацию, обучение новым профессиям производить за счет организации на основе договоров, в пределах сумм утвержденных актами работодателя.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ РАБОТНИКАМ

Социальные гарантии и льготы распространяются на всех Работников организации, от имени которых заключен коллективный договор.

Штатные работники профсоюзных комитетов подразделений обладают такими же, предусмотренными Договором, социальными гарантиями и льготами, как и другие Работники организации.

5.1. Социальные льготы

Работодатель обязуется:

5.1.1. Оказывать социальную поддержку, по согласованию с Профкомом, Работникам организации, оказавшимся в тяжелом материальном положении: в случае трагических событий, по оплате дорогостоящего лечения, проведения операции и др. на основании положения о системе оплаты труда организации.

5.1.2. Оказывать Работникам единовременную материальную помощь, согласно

локальных актов:

- при вступлении в брак;
- при рождении ребенка.

5.1.3. Освобождать Работников от работы (с сохранением средней заработной платы) сроком на 3 календарных дня в следующих случаях:

- а) бракосочетание (при вступлении в брак);
- б) в случае смерти:

- мужа, жены;
- родителей;
- родителей супругов;
- детей;
- родного брата, родной сестры;

в) когда Работник становится жертвой пожара, стихийного бедствия.

5.1.4. Стороны договорились считать юбилейными датами:

- 50, 55, 60, 65 и 70 лет со дня рождения женщин и мужчин;

Поощрение Работников в честь юбилейных дат за добросовестный труд, общественную работу, значительный вклад в работу предприятия, высокую производительность, совершенствование производственных процессов в зависимости от стажа работы (не менее 10 лет непрерывного стажа) оформляется приказом о награждении денежной премией на основании положения о системе оплаты труда организации.

Остальные Работники в связи с юбилейными датами или уходом на заслуженный отдых отмечаются моральными средствами поощрения.

5.1.5. Выплачивать единовременное поощрение за добросовестный труд при расторжении трудового договора по инициативе Работника в связи с выходом на пенсию независимо от возраста, а также при расторжении трудового договора по причине установления ему I и II группы инвалидности, исключающей возможность дальнейшего продолжения работы в организации, из расчета должностного оклада, при наличии непрерывного стажа работы в организации не менее 10 (десяти) лет.

Непрерывный стаж исчисляется соответственно на дату достижения пенсионного возраста или установления инвалидности.

Выплата единовременного поощрения оформляется приказом по организации.

5.1.6. Поощрять добросовестных Работников, безупречно проработавших в организации 20 и более лет, присвоением звания «Ветеран организации», «Почетный ветеран организации» в порядке, предусмотренном внутренними нормативными актами.

5.1.7. Оплачивать больничные листы по временной нетрудоспособности в соответствии с законодательством.

5.1.8. Своевременно оформлять Работников на пенсию и сдавать в государственный центр по выплате пенсий документы Работников предпенсионного возраста для назначения пенсий.

5.1.9. Обеспечить сохранность документов, подтверждающих трудовую деятельность Работников, и сведений об удержании и перечислении денег в накопительные пенсионные фонды.

5.2. Женщины

Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять, по письменному заявлению, женщинам, имеющим детей, обучающихся в начальной школе с первого по четвертый класс, один нерабочий день - 1 сентября с сохранением заработной платы.

5.2.2. Стороны пришли к соглашению: продолжить работу по улучшению условий труда, быта и отдыха женщин.

5.3. Молодые работники

В соответствии с Законом РК «О государственной молодежной политике в Республике Казахстан» и «Концепцией государственной молодежной политики РК до 2020 года,

утвержденной Распоряжением Президента РК от 28.08.1999 года, в целях дальнейшего развития молодежного движения на предприятии в соответствии с кадровой политикой и стратегией развития кадрового потенциала, создания социально-экономических, организационных условий и гарантии духовного, культурного, образовательного и физического развития молодежи стороны определили приоритетными направлениями совместной деятельности:

- закрепление молодых рабочих и специалистов на производстве;
- обеспечение их стажировки, адаптации и профессионального роста;
- обеспечение защиты социально-экономических прав работающей и учащейся молодежи;
- поддержка молодых людей, их привлечение к созидательному, активному участию в жизни организации;
- поддержка молодежи на этапе социального, культурного, духовного и физического развития, выбора жизненного пути, образования, начала профессионально-трудовой деятельности, создания и укрепления семьи.

5.3.1. Работодатель обязуется:

- за счёт средств организации направлять работников на курсы повышения квалификации в учебные заведения республики, при условии их дальнейшей работы в организации не менее 3-х лет;

5.3.2. Работодатель совместно с Профкомом обязуется:

- рассматривать на совместных заседаниях вопросы работы с молодежью;
- поддерживать тесную связь с учебными заведениями;
- с учётом финансовых возможностей организации финансировать затраты на проведение мероприятий по работе с молодежью, предусмотренных коллективным договором и планом работы с кадрами на очередной год.

5.4. Пенсионное обеспечение

Осуществлять перечисление пенсионных взносов в порядке и в сумме, не позднее сроков, установленных законодательством РК о пенсионном обеспечении.

5.5. Ветераны

Работодатель совместно с Профкомом обязуется:

- 5.5.1. Проводить мероприятия по празднованию Дня Победы, Дня пожилых людей и инвалидов с оказанием материальной помощи согласно ежегодной смете расходов.
- 5.5.2. Организовать встречи ветеранов со своими трудовыми коллективами.
- 5.5.3. Оказывать в пределах бюджета предприятия на текущий финансовый год благотворительную помощь наиболее нуждающимся ветеранам-пенсионерам.

УСЛОВИЯ, ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ

6.1. Работники и Работодатель признают Профсоюзный комитет Работников организации исключительным представителем Работников организации по вопросам, касающимся коллективного договора.

6.2. Права выборных профсоюзных органов и гарантии их деятельности определяются законом «О профессиональных союзах».

6.3. Право осуществления контроля за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств Договора, а также состоянием социально-бытового обслуживания Работников подразделений Общества имеют члены выборных органов Профсоюза и другие правомочные представители этих органов.

Технический инспектор труда, уполномоченное лицо по охране труда Профсоюза имеет право:

- 1) осуществлять защиту прав Работников на охрану труда перед Работодателем посредством общественного контроля за соблюдением Работодателями нормативных правовых актов по безопасности и охране труда, соглашений, коллективных договоров по

созданию Работодателем нормальных условий труда и техники безопасности на рабочих местах в организациях;

2) принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и в проводимых государственными инспекторами труда комплексных проверках состояния безопасности и охраны труда;

3) получать информацию и разъяснения, в том числе в письменном виде, от Работодателя и иных должностных лиц организации, необходимые для выполнения своих функций;

4) осуществлять проверки выполнения Работодателем обязательств, предусмотренных соглашениями, коллективным договором в части охраны труда, и вносить по итогам проверки на имя должностных лиц предложения об устранении выявленных нарушений;

5) принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приемке в эксплуатацию производственных объектов и средств производства;

6) принимать участие в разработке нормативных правовых актов об охране труда, вносить свои предложения;

7) обращаться в соответствующие государственные органы с требованиями о привлечении к ответственности Работодателя и иных должностных лиц организации, которые виновны в нарушении законодательства Республики Казахстан о безопасности и охране труда, положений соглашений и коллективных договоров в части охраны труда, сокрытии несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8) принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с изменением условий труда, нарушением законодательства Республики Казахстан о безопасности и охране труда, невыполнением обязательств, предусмотренных соглашениями и коллективными договорами, а также трудовыми договорами в части безопасности и охраны труда;

9) обращаться по заявлению Работника с исками в суды для защиты прав Работников на возмещение вреда, причиненного в результате увечья или иного повреждения здоровья в связи с исполнением трудовых обязанностей, и в других случаях ущемления прав Работников на безопасность и охрану труда.

6.4. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе Работодателя, а также наложение дисциплинарного взыскания или перевод на другую работу Работников, входящих в состав профкома и не освобожденных от основной работы, без предварительного согласия органа профкома, членами которого они являются.

6.5. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с руководителем Профсоюзного комитета, членами Профкома в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий допускается, помимо общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Работодатель обязуется:

6.6. Сохранить порядок ежемесячного перечисления членских профсоюзных взносов в полном объеме в сроки фактической выдачи заработной платы с предоставлением сведений Профсоюзному комитету о перечислении.

Перечислять в таком же порядке денежные средства из заработной платы Работников, не являющихся членами Профсоюза (при наличии их письменного заявления).

6.7. Предоставлять выборным профсоюзным работникам, не освобожденным от основной работы, свободное время 2 часа в неделю, но не более 10 часов в месяц, с сохранением заработной платы.

6.8. Профсоюзных активистов (по предложению Профкома) освобождать от работы с сохранением средней заработной платы на период профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, в работе президиумов, пленумов и комиссий.

6.9. Бесплатно предоставлять помещения, транспортные средства, средства связи (в т.ч. обеспечить материальное оснащение и доступ к электронным информационным

системам Интернет), оргтехнику, производить ремонт оборудования, помещений.

Стороны пришли к соглашению:

6.10. В составы профсоюзных комитетов, постоянно-действующих комиссий профкомов подразделений избираются представители всех категорий Работников, в том числе молодые Работники, женщины, рабочие, специалисты, руководители.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Организация отдыха и санаторно-курортного лечения Работников и членов их семей Стороны пришли к соглашению, что обеспечение Работников и членов их семей (дети) путевками в лечебно-профилактические и оздоровительные учреждения осуществляется на равных началах за счет средств Профкома и Работника.

Стороны обязуются:

7.2.1. Разработать систему учета Работников, нуждающихся в санаторно - курортном лечении.

7.2.2. Обеспечивать Работников путевками в санатории-профилактории.

7.2.3. Обеспечивать организацию летнего отдыха детей Работников.

7.3. Обеспечение культурного и спортивно-оздоровительного обслуживания

7.3.1. Стороны обязуются обеспечивать организацию культурных и спортивно-оздоровительных мероприятий.

Работодатель совместно с Профкомом обязуется:

7.3.2. Обеспечивать организацию и финансирование спортивно - оздоровительных и культурно-массовых мероприятий, посвященных государственным и национальным праздникам: 1,2 января - Новый год; 8 марта - Международный женский день; 21-23 марта - Наурыз мейрамы; 1 мая - День единства народов Казахстана; 9 мая - День Победы; 30 августа - День Конституции РК; 16-17 декабря - День Независимости; профессиональный праздник.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЕ ПЕРСОНАЛА

Стороны обязуются обеспечивать Работникам здоровые и безопасные условия труда в соответствии с нормами трудового законодательства, законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда РК.

Профсоюзный комитет обязуется:

1. С целью сохранения жизни и здоровья Работников, профилактики производственного травматизма и профзаболеваний усилить общественный контроль за применением Работниками средств индивидуальной защиты.

2. Обеспечить ежеквартальное рассмотрение вопросов охраны труда на заседаниях профсоюзных комитетов подразделений Общества.

8.1. Охрана труда

Работодатель обязуется:

8.1.1. Работодатель предусматривает в коллективном договоре мероприятия по улучшению условий охраны и безопасности труда, санитарно-оздоровительные мероприятия и согласовывает их с соответствующим органом Профсоюза.

Работники не несут расходов на эти цели. Объем средств определяется коллективным договором.

8.1.2. Обеспечить соответствие зданий (сооружений), в которых размещаются рабочие места, по своему строению их функциональному назначению и требованиям безопасности и охраны труда.

8.1.3. Обеспечить соответствие рабочего оборудования нормам безопасности, установленным для данного вида оборудования, наличие соответствующих знаков предупреждения и ограждений или защитных устройств для создания безопасности Работников на рабочих местах.

- 8.1.4. Аварийные пути и выходы Работников из помещения оставлять свободными и выводящими на открытый воздух либо в безопасную зону.
- 8.1.5. Опасные зоны четко обозначить. Если рабочие места находятся в опасных зонах, то такие места оснастить по возможности устройствами, преграждающими доступ в эти зоны посторонним.
- 8.1.6. Обеспечить перемещение по территории организации пешеходов и технологических транспортных средств в безопасных условиях.
- 8.1.7. Обеспечить Работников средствами индивидуальной защиты для проведения работы в опасных производственных объектах (участках).
- 8.1.8. В течение рабочего времени температуру, естественное и искусственное освещение, а также вентиляцию в помещении, где располагаются рабочие места, довести до соответствия безопасным условиям труда.
- 8.1.9. Допускать Работников на работу с вредными условиями труда (запыленность, загазованность и другие факторы) после обеспечения безопасных условий труда.
- 8.1.10. В целях профилактики и снижения профессиональной и общей заболеваемости и улучшения условий труда Работников Общества осуществлять проведение инструментальных измерений вредных производственных факторов в порядке, установленном в Обществе.
- 8.1.11. Обеспечивать Работников, занятых на работах с вредными условиями труда, с применением или выделением в процессе работы вредных химических веществ, молоком (0,5 л) или другими равноценными пищевыми продуктами согласно «Перечня профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, которым в дни фактической занятости устанавливаются бесплатная выдача молока и других равноценных продуктов».
- 8.1.12. Обеспечивать Работников производственных цехов и участков питьевой водой.
- 8.1.13. Создать работникам необходимые санитарно-гигиенические условия, обеспечить выдачу и ремонт специальной одежды и обуви, снабжение их средствами профилактической обработки, моющими и дезинфицирующими средствами, медицинской аптечкой, лечебно - профилактическим питанием, в соответствии с нормами, установленными уполномоченным государственным органом по труду.
- 8.1.14. В случаях, когда в холодный период года (с 01 октября по 30 апреля) в производственных помещениях температурный режим не выдерживается и среднесуточные значения опускаются ниже + 10С, выдавать Работникам дополнительно (если это не предусмотрено в Нормах выдачи спецодежды Работникам Общества), теплую спец одежду (фуфайки, валенки, а Работникам при работе на станочном оборудовании - жилеты утепленные), а с наступлением теплого периода организовать хранение выданной спецодежды и спец. обуви до следующего сезона.
- 8.1.15. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых помещениях со среднесуточной температурой окружающей среды +10С и ниже, предоставлять специальные перерывы для обогрева продолжительностью до 1 часа в течение смены, которые включаются в рабочее время.
Оборудовать и обеспечить всем необходимым помещения для обогрева и отдыха Работников.
- 8.1.16. Обеспечивать для нужд личной гигиены Работников постоянное наличие смывающих средств в умывальниках (из расчета на одного работающего 200 г туалетного мыла или 200 г очищающей пасты для рук, или 168 мл жидкого мыла в месяц).
- 8.1.17. Работников, занятых на работах с загрязнением тела, постоянно обеспечивать мылом в душевых комнатах (из расчета 400 г. мыла в месяц).
- 8.1.18. Организовать работу комнат личной гигиены женщин (КЛЮК) в соответствии с графиком работы подразделений.
- 8.1.19. Обеспечивать своевременную подачу горячей воды в душевые и умывальные.
- 8.1.20. На работах, где возможно воздействие на кожу вредно действующих веществ,

выдавать бесплатно по установленным нормам смывающие и обезжиривающие средства.

8.1.21. Обеспечивать Работников, контактирующих с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтепродуктами, разбавленными водными растворами кислот, щелочей, масляными эмульсиями, эффективными дерматологическими средствами защиты и очистки кожи.

8.1.22. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда Профсоюза Работников в рабочее время 2 часа в неделю с сохранением средней заработной платы для выполнения соответствующих обязанностей.

Работник обязуется:

8.1.23. Соблюдать требования норм, правил и инструкций по безопасности и охране труда, а также требования Работодателя по безопасному ведению работ на производстве.

За нарушение требований охраны труда Работник несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Стороны пришли к соглашению:

8.1.24. Отказ Работника от выполнения работы в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья или окружающих людей не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной и (или) материальной ответственности.

На время приостановления работ вследствие нарушения Работодателем требований по безопасности и охране труда за Работником сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата.

8.1.25. В случае причинения вреда жизни и здоровью Работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение нанесенного ему вреда производится в порядке и на условиях, предусмотренных ТК и гражданским законодательством Республики Казахстан.

8.2. Охрана здоровья

Работодатель обязуется:

8.2.1. Переводить Работников, имеющих длительный (более 10 лет) стаж работ во вредных и тяжелых условиях труда, а также Работников с подозрением на профессиональное заболевание, с их согласия на рабочие места с менее вредными условиями труда.

8.2.2. Рассматривать как нарушение трудовой дисциплины отказ Работника от прохождения обязательного медицинского осмотра без уважительной причины. Не допускать Работников к выполнению трудовых обязанностей при их уклонении от прохождения медицинских осмотров или невыполнении ими рекомендаций по результатам проведенных обследований.

8.2.3. За счет собственных средств организовывать проведение периодических медицинских осмотров и обследований Работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

8.2.4. Работникам, занятым на работах, связанных с повышенной опасностью, машинами и механизмами, проводить предсменное медицинское освидетельствование. Список профессий, требующих предсменного медицинского освидетельствования, определяется уполномоченным государственным органом в области здравоохранения.

8.2.5. Проводить за счет собственных средств обязательные, периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры и предсменное медицинское освидетельствование Работников в случаях, предусмотренных законодательством Республики Казахстан, а также при переводе на другую работу с изменениями условий труда либо при появлении признаков профессионального заболевания.

8.2.6. Создавать производственный совет по безопасности и охране труда.

8.2.7. Состав производственного совета по безопасности и охране труда утверждается совместным решением работодателя и представителей работников.

8.2.8. Производственный совет по безопасности и охране труда возглавляет председатель, избираемый членами совета из числа представителей работодателя и

работников на ротационной основе с периодичностью в два года.

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

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

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

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

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

XI. Материальная ответственность сторон.

9.1. Стороны трудового договора, причинившие ущерб (вред) другой стороне, возмещают его в соответствии с Трудовым кодексом и иными законами Республики Казахстан.

9.2. Прекращение трудового договора после причинения ущерба (вреда) не влечет за собой освобождения стороны трудового договора от материальной ответственности по возмещению причиненного ущерба (вреда) другой стороне.

9.3. Работодатель несет материальную ответственность перед работником:

- 1) за ущерб, причиненный незаконным лишением работника возможности трудиться на своем рабочем месте;
- 2) за ущерб, причиненный имуществу работника;
- 3) за вред, причиненный жизни и (или) здоровью работника.

9.4. Работник несет материальную ответственность перед работодателем:

- 1) за ущерб, причиненный утратой или повреждением имущества работодателя;
- 2) за ущерб, возникший в результате действия (бездействия) работника.

9.5. Работник, занимающий должность или выполняющий работы, связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием в процессе производства переданных ему имущества и ценностей, и работодатель заключают в письменной форме договор о полной индивидуальной материальной ответственности работника за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работнику.

9.6. Работники, совместно выполняющие работы, связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием в процессе производства переданных им имущества и ценностей, когда невозможно разграничить материальную ответственность каждого работника за причинение ущерба, и работодатель заключают в письменной форме договор о полной коллективной (солидарной) материальной ответственности работников за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работникам.

9.7. Сторона трудового договора, причинившая ущерб (вред) другой стороне, возмещает его в размерах, установленных Трудовым кодексом и законами Республики Казахстан, на основании решения суда либо в добровольном порядке.

X. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10.1. Каждая из Сторон, подписавших Договор, несет ответственность за реализацию его целей в пределах своих полномочий и обязуется сотрудничать в разрешении

возникающих проблем на принципах равноправия и взаимоуважения, уступок и договоренностей.

10.2. Представители Сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора и неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, несут ответственность в соответствии с законодательством РК.

10.3. Лица, виновные в нарушении и невыполнении коллективного договора, а также непредставлении информации, необходимой для осуществления контроля за его выполнением, при отсутствии объективных причин, несут ответственность в соответствии с законодательством РК и настоящего Договора.

Председатель Правления

АО «ННЦХ им. А.Н.Сызганова»

Баймаханов Б.Б.



Председатель профкома

от Алматинского филиала профсоюза работников здравоохранения РК

Бекмагамбетова Б.Т.

