

**Коллективный договор
Коммунального государственного предприятия «Мендыкаринская центральная
районная больница» Управления здравоохранения акимата Костанайской области
на 2018-2020 гг.**

Раздел 1.

Общие положения.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации;

Направлен на обеспечении стабильности и эффективности работы организации, на повышение жизненного уровня работников, а так же на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства РК, иных актов содержащих нормы трудового права, отраслевого тарифного соглашения и настоящего договора.

Коллективный договор разработан в соответствие с Трудовым Кодексом Республики Казахстан, другими законодательными и нормативными актами, действующими на территории Республики Казахстан и рекомендациями Республиканского объединения профсоюзов и республиканскими объединениями работодателей.

Коллективный договор предусматривает, с одной стороны, обязательства собственника по решению трудовых и социально-экономических вопросов работников, с другой стороны - обязательства трудового коллектива по обеспечению прав и интересов администрации.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключается между работниками и работодателем в лице их представителей (глава 14 Трудового Кодекса РК).

Стороны коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

КГП «Мендыкаринская ЦРБ», в лице ее руководителя, главного врача Гизбрехт М.В. далее «работодатель» организации и работники организации в лице председателя профсоюзного комитета Мендыкаринской ЦРБ Жолданова Б.Т., именуемый далее «профком».

1.3. Профсоюз является полномочным представителем трудового коллектива работников по заключению и подписанию от имени трудового коллектива настоящего коллективного договора.

Предмет договора.

Предметом данного договора является достижение взаимопонимания между сторонами в рамках социального партнерства и предоставления работникам с учётом экономических возможностей организации гарантий и льгот, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, Отраслевым тарифным соглашением, другими соглашениями.

Действие коллективного договора.

Действие коллективного договора регламентируется главой 14 Трудового Кодекса РК.

1.3.1. Коллективный договор вступает в силу с даты подписания и действует до принятия нового Коллективного договора или внесения изменений и дополнений по взаимной договоренности двух сторон.

1.3.2. Действие коллективного договора распространяется на работодателя и работников организации, от имени которых заключен коллективный договор, и присоединившихся к нему работников (глава 158 ТК РК).

Общие обязательства сторон.

1.4.1. Администрация и профком обязуются неукоснительно соблюдать условия настоящего договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации, добиваясь взаимопонимания. Все спорные вопросы решать путем ведения переговоров и консультаций.

Все приложения к Коллективному договору являются его неотъемлемой частью и имеют равную с ним юридическую силу.

1.4.2. Стороны считают, что работники не должны лишаться уже имеющихся прав и льгот, кроме случаев сокращения производства и забастовок.

1.4.3. Любая из сторон, подписавших договор, вправе вносить на комиссию по осуществлению контроля за ходом выполнения Коллективного договора предложения об изменениях и дополнениях, которые не создают препятствий для выполнения уже принятых сторонами обязательств. Окончательное решение принимается совместным постановлением администрации и профкома.

Выполнение коллективного договора рассматривается на конференции не реже одного раза в полугодие.

1.4.4. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а профком обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.4.5. Работодатель и работники организации, по вине которых нарушаются или не выполняются обязательства предусмотренные настоящим коллективным договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством РК.

1.4.6. Стороны обязуются текст Коллективного договора в месячный срок со дня подписания довести до каждого работника.

1.4.7. Администрация признает профком единственным представителем работников организации, уполномочивших его общим собранием представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышение уровня жизни работников работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения организации
- соблюдать права и охраняемые Законом интересы работников
- обеспечить работникам все предусмотренные законодательством и настоящим договором правовые и социальные гарантии
- рассматривать обращения работников в срок до одного месяца, а при разрешении вопросов, не требующих дополнительного изучения и проверок в срок не более 15 дней и предоставить отчет заявителю, в устной либо в письменной форме.
- обеспечивать равную оплату труда за труд равной ценности
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в срок, установленный коллективным договором
- не допускать образования задолженности по заработной плате и обязательным пенсионным отчислениям работников в накопительные пенсионные фонды
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором
- создавать безопасные условия труда
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для выполнения ими трудовых обязанностей
- повышать профессиональный уровень работников
- реализовать программы социальной защиты работников
- осуществлять обязательное социальное страхование работников
- при принятии решений по социально-трудовым вопросам работодатель предварительно обсуждает их с профкомом и обеспечивает его необходимой информацией и необходимой документацией

10

1.4.8. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников в рамках настоящего коллективного договора профсоюзный комитет обязуется:

- на основе конституционного права, действующего законодательства и в соответствии с настоящим Коллективным договором постоянно проводить работу по защите правовых, экономических, профессиональных и социальных интересов работников-членов профсоюза
- осуществлять контроль за состоянием охраны здоровья, труда и техники безопасности, дисциплины труда в организации
- обеспечивать контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде РК и иных актов, содержащих нормы трудового права, правил трудового распорядка
- осуществлять постоянный контроль за исполнением данного договора, вносить представления администрации об устранении нарушений условий договора
- информировать членов профсоюза о результатах контроля за ходом исполнения коллективного договора
- содействовать в приобретении путевок работниками и членами в дома отдыха, путевок особо нуждающимся работникам в санаторно-курортном лечении по результатам профессиональных осмотров
- принимать участие в организации и проведении спортивных и культурно-массовых мероприятий

Содействовать укреплению трудовой дисциплины в организации

1.4.9. Работник организации обязан:

- способствовать осуществлению задач производства, повышению эффективности деятельности организации и качества выполняемых работ
- соблюдать правила трудового распорядка
- содержать свое рабочее место, оборудование и инструменты в чистоте и исправности, неукоснительно соблюдать правила охраны труда и пожарной безопасности
- повышать свой профессиональный уровень

Раздел 2

Трудовые отношения и трудовой договор

2.1. Трудовые отношения- отношения между работником и работодателем, возникающие для осуществления прав и обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством РК, трудовым, коллективными договорами.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме не менее чем в двух экземплярах и подписывается сторонами. По одному экземпляру трудового договора хранится у работника и работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается в письменной форме. Содержание трудового договора регламентируется ст. 30 ТК РК.

2.3. Оформление на работу осуществляется в соответствии со ст. 34 ТК РК.

2.4. Работодатель и профком пришли к соглашению, что при заключении с работником трудового договора на неопределенный срок, данный срок должен составлять не менее одного года, кроме случаев, установленных под пунктами 3),4),5),6) пункта 1 ст. 30 ТК РК, а именно – на время выполнения определенной работы: на время замещения отсутствующего работника, на время выполнения сезонной работы.

В случае повторного заключения трудового договора с работником, ранее заключившим договор на определенный срок не менее одного года, в том числе при продлении срока трудового договора, он считается заключенным на неопределенный срок.

2.5. Ликвидация предприятия в целом или его структурных подразделений, полная или частичная приостановка производства, в следствии которых может стать высвобождение численности работников, либо ухудшение условий труда, осуществляется лишь при

условии предварительного уведомления профсоюза. О предстоящем высвобождении работники персонально предупреждаются не позднее, чем за один месяц.

2.6. Производить взаимные консультации и учитывать мнение профкома, при решении вопросов реализации трудовых прав работников.

Раздел 3

Рабочее время.

- 3.1. Режим работы определяется правилами трудового распорядка, разработанного и утвержденного совместно с профкомом (ст. 71 ТК РК).
- 3.2. Для работников структурных подразделений организации устанавливается следующая продолжительность рабочего времени:
- нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю (п. 1 ст. 68 ТК РК)
 - сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии со ст. 69 ТК РК.
- 3.3. При непрерывной рабочей неделе устанавливается суммированный помесичный учет рабочего времени с продолжительностью смены 8 часов по квартальным графикам работы.
- 3.4. Порядок работы при суммированном учете рабочего времени, категории работников, для которых устанавливается суммированный учет рабочего времени определяются с учетом мнения профкома.
- 3.5. В правилах трудового распорядка в соответствии с ТК РК устанавливаются:
- продолжительность рабочего времени
 - нормальная рабочая продолжительность рабочего времени
 - сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников (для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда - (ст. 69 ТК РК)
 - продолжительность времени отдыха работников
 - условия обеспечения трудовой дисциплины, иные вопросы регулирования трудовых отношений.
 - продолжительность рабочей недели - 5 дневная с двумя выходными днями (ст. 71 ТК РК)
 - предоставление работнику в течение ежедневной работы один перерыв и приема пищи с 13-14 часов (ст. 81 ТК РК)
- 3.6. Не привлекаются к сверхурочным работам (ст. 77 ТК РК)
- беременные женщины, предоставившие работодателю справку о беременности.
- 3.7. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра
- 3.8. Сверхурочной считается работа сверх продолжительности рабочего времени, установленной правилами внутреннего трудового распорядка.
- Привлечение к сверхурочным работам допускается только с согласия работника, за исключением следующих случаев:
- при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения чрезвычайных ситуаций, стихийного бедствия или производственной аварии либо немедленного устранения их последствий;
 - для устранения иных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование водоснабжения, газоснабжения, теплоснабжения, энергоснабжения и других систем жизнеобеспечения;
 - для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва, с немедленным принятием мер к замене другим работником;
 - для оказания экстренной и неотложной помощи гражданам, которым угрожает потеря здоровья или гибель.
- 3.9. Сверхурочные работы не должны превышать в течение суток для каждого работника на работах с нормальными условиями труда - двух часов; на работах с вредными и

12
опасными условиями труда-1 часа. Общая продолжительность сверхурочных работ не
должна превышать двенадцать часов в месяц и сто двадцать часов в год.

Оплата труда.

5. Администрация обязуется:

5.1. Производить разработку, введение новых, замену и пересмотр действующих норм труда с учетом мотивированного мнения профкома с учетом типовых норм и нормативов по труду (ст. 101 ТК РК).

5.2. Исчисление заработной платы работников в соответствии с утвержденным Постановлением Правительства Республики Казахстан «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий» 31 декабря 2015 года № 1193.

5.3. Оплата труда работника определяется его трудовым вкладом, регулируется налогами и максимальными размерами не ограничивается при условии выполнения заданного объема работы.

5.4. Работникам, занятым на рабочих местах, с неблагоприятными (тяжелыми и вредными, особо тяжелыми, особо вредными) условиями труда производить доплаты согласно утвержденным нормативам (ст. 105 ТК РК).

5.5. При переводе работника в случае производственной необходимости на работы, непредусмотренные трудовым договором, оплату труда производить по выполняемой работе, но не ниже среднемесячной заработной платы по основному месту работы.

5.6. При переводе работника в связи с простоем на другую работу оплату труда производить по выполняемой работе с учетом установленных доплат за работу в ночное время, во вредных и опасных условиях.

5.7. Тарифные ставки рабочих и должностные оклады работников устанавливаются согласно: Постановления Правительства Республики Казахстан «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий» 31 декабря 2015 года № 1193.

5.8. Выплата заработной платы производится в денежной форме в национальной валюте РК не реже одного раза в месяц 30 числа каждого месяца (не позднее первой декады следующего месяца (п. 1 ст. 113 ТК РК).

5.9. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными и праздничными днями производится ее выплата накануне.

5.10. Работникам ежемесячно выдаются расчетные листки, отражающие составные части заработной платы, размеры и основания удержаний, в том числе сведения об удержанных и перечисленных обязательных пенсионных взносах, а так же об общей сумме денежных средств подлежащих выплате (ст. 113 ТК РК).

5.11. В случае принятия в Республике решения об увеличении величины тарифных ставок по сравнению с ранее установленными, работодатель обязуется производить исчисление окладов с учетом этих изменений.

5.12. При задержке выплаты заработной платы по вине работодателя производить выплату работнику задолженности и пени. Размер пени рассчитывается исходя из ставки рефинансирования Нац. Банка РК на день исполнения обязательств по выплате заработной платы и начисляется за каждый просроченный календарный день, начиная со следующего дня, когда выплаты должны быть произведены, и заканчивается днем выплаты ст. 113 ТК РК).

5.13. Осуществлять точный учет рабочего времени, в том числе сверхурочных работ, работ во вредных, опасных условиях труда, на тяжелых работах, выполняемых каждым работником.

5.14. Оплата труда сверхурочной работы производится не ниже чем в полуторном размере (ст. 108 ТК РК).

5.15. Оплату труда в праздничные и выходные дни производить не ниже чем в двойном размере, исходя из дневной ставки работника (ст. 109 ТК РК).

14

5.16. Оплату труда в ночное время производить в полуторном размере исходя из дневной ставки работника за каждый час работы (ст. 110 ТК РК).

5.17. Производить доплату работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы (ст. 111 ТК РК).

5.18. Принять меры по обеспечению выплаты пособия на оздоровление в размере должностного оклада при предоставлении оплачиваемого ежегодного отпуска всем сотрудникам предприятия с 01 января 2018 года.

Раздел 6.

Охрана труда и здоровья.

6. Администрация обязуется:

6.1. Обеспечивать условия безопасности труда на рабочем месте соответствующие требованиям государственных стандартов, правил по безопасности и охране труда (ст. 182 ТК РК).

6.2. Обеспечивать работников санитарно-бытовыми помещениями, специальной одеждой в соответствии с требованиями по безопасности и охране труда.

Создать работникам необходимые санитарно-гигиенические условия, обеспечить ремонт специальной одежды и обуви работников, снабжение их средствами профилактической обработки, моющими дезинфицирующими средствами, медицинской аптечкой, молоком, лечебно-профилактическим питанием в соответствии с нормами, установленными уполномоченным государственным органом по труду

Работодатель устанавливает нормы выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты с учетом специфики работы сотрудников;

6.3. Организовать за счет средств администрации проведение один раз в год медицинских осмотров и обследований работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, а именно следующие обследования: обследование на носительство вируса гепатита Б и С, и на носительство стафилококка.

6.5. Проводить обучение, инструктирование, проверку знаний работников по вопросу безопасности и охраны труда за счет средств работодателя. Обеспечивать работников документами по безопасному ведению производственного процесса и работ.

6.6. Предоставлять работникам и профсоюзному комитету достоверную информацию о характеристике рабочего места и территорий организации, состоянии условий, безопасности и охраны труда, о существующей угрозе для жизни и здоровья, а так же о мерах по его защите от воздействия вредных (особо вредных) и (или) опасных производственных факторов.

6.7. Принимать меры по предотвращении любых рисков на рабочих местах и в технологических процессах путем проведения профилактики, замены производственного оборудования и технологических процессов на более безопасные. Проводить организационно-технические мероприятия по безопасности охраны труда.

6.8. Осуществлять регистрацию, учет и анализ несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.

6.9. Обеспечивать участие профсоюзного комитета в расследовании несчастных случаев на производстве в порядке, установленном законодательством РК. Совместно с профсоюзным комитетом разрабатывать и осуществлять мероприятия по их предупреждению.

6.10. Страховать ответственность за нанесение вреда здоровью и жизни работника при исполнении им трудовых обязанностей.

6.11. Финансирование мероприятий по безопасности и охране труда осуществляется за счет средств работодателя и других источников, не запрещенных законодательством РК. Работники не несут расходов на эти цели. Объем средств определяется коллективным договором.

- 6.12. Создать на паритетной основе из представителей администрации и профсоюзного комитета комиссии по охране труда.
- 6.13. Сохранять среднюю заработную плату работнику на время приостановки работы организации из занесения в реестр требований по безопасности и охране труда.
- 6.14. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещать нанесенный им вред в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим Кодексом и гражданским законодательством РК.
- 6.15. Поощрять работников за создание благоприятных условий труда на рабочих местах, рационализаторские предложения по созданию безопасным условиям труда.
- 6.16. Беспрепятственно допускать представителей профкома, общественных инспекторов по охране труда профсоюза для проведения проверок состояния безопасности, условий и охраны труда в организации и соблюдение законодательства РК о безопасности и охране труда, а так же для расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 6.17. Совместно с профсоюзным комитетом разрабатывать и осуществлять мероприятия по оздоровлению условий труда на рабочем месте.
- 6.18. Привлекать представителей профкома (техническую инспекцию труда профсоюза) к участию в комиссиях по приёму в эксплуатацию объектов здравоохранения.
- 6.19. Принимать меры по медико-санитарному обслуживанию мед. работников.
- 6.20. На паритетных началах совместно с профкомом участвовать в рассмотрении споров связанных с нарушением трудового законодательства, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и оплаты труда.
- 6.21. Администрация, исходя из финансовых возможностей, по согласованию с профкомом принимает участие в проведении общественных мероприятий.

Раздел 7.

Гарантии в области занятости.

7. Администрация обязуется:

- 7.1. Все вопросы, связанные с изменением в структуре организации, ее реорганизации, сокращение численности и штата рассматривать с участием профкома.
- 7.2. При ликвидации юридического лица (организации), сокращений численности или штата работников письменно предупредить работника о расторжении трудового договора за один месяц (п. 1 ст. 53 ТК РК).
- 7.3. Предупредить работника (письменно) и профсоюзный комитет об изменении условий труда не позднее чем за один месяц.
- 7.4. При реконструкции организации обеспечить участие профсоюзного комитета в разработке мероприятий, учитывающий баланс интересов организации и работников.
- 7.5. Продолжать трудовые отношения с работником без изменения в случаях изменения наименования, ведомственной принадлежности, смены собственника имущества или реорганизации организации.
- 7.6. Если по истечении срока трудового договора трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения признать действия договора продолженным на неопределенный срок.
- 7.7. В случае повторного заключения трудового договора с работником, ранее заключившим договор на неопределенный срок не менее одного года, а так же при продлении срока трудового договора признать его заключенным на неопределенный срок.
- 7.8. Включить представителя профкома в состав аттестационной комиссии.
- 7.9. При сокращении численности или штата работников и несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, а так же отказе работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профессионального союза производить с учетом мотивированного мнения органа

профессионального союза данной организации в порядке предусмотренном коллективным договором*

7.10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя из-за несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации проводить на основании решения аттестационной комиссии, в составе которой должен участвовать представитель работников.

7.11. Не допускать прекращение трудового договора в период временной нетрудоспособности работника (в том числе по беременности и родам) и отпуска.

7.12. Обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений-молодым специалистам, прибывшим для работы в организации по предварительным договорам или заявкам.

7.13. Совместно с профкомом ежегодно определять необходимый объем профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников организации.

7.14. Обеспечивать работникам профессиональную подготовку, переподготовку и повышение их квалификации за счет средств администрации или организаций образования. В этих целях обязуется создавать работникам, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, условия для совмещения работы с обучением медресников, согласно плана по мере необходимости-сметным работникам.

7.15. Принять меры по содействию занятости. В этих целях:

- предлагать освобождающиеся рабочие места в первую очередь работникам своей организации с учетом их специальности и квалификации
- одновременно с предупреждением работников о предстоящем увольнении подбирать в организации работу, соответствующую их профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии- другую работу, в том числе ниже оплачиваемую или требующую переобучение
- с учетом мнения профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев в целях сокращения работников и сохранения рабочих мест.

7.16. Профсоюзный комитет обязуется обеспечить защиту социальных гарантий работников в вопросах занятости, приема на работу и увольнения, предоставление льгот и компенсаций предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

Раздел 8.

Обеспечение социальных гарантий работникам организации.

8. Работодатель обязуется:

8.1. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

8.2. Страховать гражданско-правовую ответственность за причинение вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязательств.

8.3. Удерживать и ежемесячно перечислять в накопительные пенсионные фонды до удержания подоходного налога средства из доходов работников по ставке пенсионных взносов, в порядке определяемом законодательством РК.

8.4. Администрация несет ответственность за несвоевременное перечисление, работодатель уплачивает пени в размере, установленном законодательными актами РК на день уплаты этих сумм, за каждый день просрочки (включая день оплаты) в накопительные пенсионные фонды в пользу вкладчиков (получателей-ю).

8.5. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работника для оформления пенсии.

8.6. Предупреждать работника о вредных (особо вредных) и (или) опасных условиях труда и возможностей профессионального заболевания.

- 8.7. Обеспечить сохранность и сдачу в государственный архив документов подтверждающих трудовую деятельность работников, и сведения об удержании и отчислении денег на их пенсионное обеспечение.
- 8.8. Внедрять в повседневную жизнь работников производственную и оздоровительную гимнастику, создавать комнаты психологической разгрузки.
- 8.9. Сохранять работникам место работы (должность) и среднюю заработную плату:
- на время прохождения им за счет средств работодателя периодических медицинских осмотров.
 - донорам на время обследования и сдачи крови.
 - на время командировки работника.
- 8.10. Гарантии для работника, осуществляющего трудовую деятельность в зонах экологического бедствия и радиационного риска. Устанавливаются законами РК
- 8.11. Работникам, работа которых в пути или имеет разъездной характер, либо связана со служебными поездками в пределах обслуживаемых участков, производится компенсационные выплаты за каждый день нахождения вне постоянного места жительства.
- 8.12. Своевременно производить компенсационные выплаты в связи с потерей работы в размере средней заработной платы за месяц в последующих случаях:
- при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае ликвидации юридического лица, либо прекращения деятельности работодателя-физического лица
 - при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае сокращения численности или штата работников.
- 8.14. Выплату социальных пособий по временной нетрудоспособности производить в соответствии с нормативными правовыми актами.
- 8.15. Трудоустраивать работников, восстановивших трудоспособность после производственной травмы или проф. заболевания.
- 8.16. В случае сообщения работодателем недостоверной информации об условиях труда при заключении трудового договора либо условий нарушения им трудового законодательства РК, условий трудового, коллективного договоров производится компенсационная выплата работнику в связи с потерей работы в размере средней заработной платы за 3 месяца при расторжении трудового договора по инициативе работника.

Раздел 9.

Права профсоюза

9. Работодатель:

- 9.1. Признает профсоюзный комитет единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми экономическими и социальными отношениями.
- 9.2. Рассматривать предложения профсоюзного комитета, вести коллективные переговоры и в порядке, установленном ТК РК, заключать коллективный договор.
- 9.3. Предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию по вопросам связанным с защитой прав членов профсоюза, а так же необходимую для ведения коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и контроля за их выполнением.
- 9.4. Признавать права профкома, общественного инспектора по охране труда, избираемого профкомом на осуществление в области безопасности и охраны труда в организации (п. 1 ст. 340 ТК РК).
- 9.5. Признавать права Профсоюза осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в организации.
- 9.6. В целях создания условий для деятельности предоставить профкому в бесплатное пользование оборудованное помещение, орг. технику.

9.7. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно^{*} бесплатно перечислять на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной плат членов профсоюза.

9.8. По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, изъявивших желание присоединиться к коллективному договору, работодатель перечисляет денежные средства из их заработной платы. Условия для перечисления определяются по договору между работником и профкомом.

9.9. Освобождать членов профкома не освобожденных от основной работы уполномоченных Профсоюза по охране труда от выполнения трудовых обязанностей в время привлечения их к общественным обязанностям, в том числе на время краткосрочной профсоюзной учебы, для участия в работе выборных органов Профсоюза с сохранением средней заработной платы.

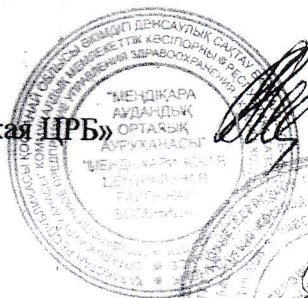
9.10. Признать, что увольнение председателя профсоюзной организации и члена профсоюзного комитета по инициативе работодателя допускается при соблюдении общего порядка расторжения трудового договора с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа, членом которого эти лица являются, кроме случаев ликвидации юридического лица либо прекращения деятельности работодателя (ст. 26 Закона РК «С профессиональных союзах»).

Раздел 10.

Разрешение трудовых споров. Контроль за исполнением коллективного договора.
Индивидуальные трудовые споры рассматриваются согласительной комиссией, созданной на паритетных началах из равного числа представителей работников и администрации. Условия и порядок работы согласительной комиссии утверждается соглашением между работодателем и профкомом. ~~Контроль за исполнением коллективного договора~~ осуществляет Комиссия по осуществлению контроля за исполнением коллективного договора и разработке предложений по его дополнению и изменению. В состав комиссии входят на паритетной основе представители администрации и профсоюзного комитета.

Договор составлен 27.12.2017 г.

Главный врач КГП «Мендыкаринская ЦРБ»



М.В. Гизбрехт

Председатель профкома

Б.Т. Жолданов

ПРОШУТО
И ПРИИМЕРОВАНО
10.11.2018

