Директор ГКУ РД СРЦН
в МО «Хасавюртовский район»
_____ М.Э Гафизов

Председатель Комитета
объединенного профкома
«Хасавюртовского района»
_____ С.Т. Асакаева

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГКУ РД СРЦН в МО «Хасавюртовский район» на 2025 - 2028 гг.

Коллективный договор не противоречит законодательству Российской Федерации и зарегистрирован в Центре занятости населения в МО «Хасавюртовский район»

Председатель профкома
ГКУ РД СРЦН в МО
«Хасавюртовский район»
_____ Г. Устакавова

Регистрационный номер 87
«20» 07 2025 год

Директор ГКУ РД ЦЗН в МО
«Хасавюртовский район»
_____ И.А.Кандауров

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1.Настоящий коллективный договор на 2025-2028 годы является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними отношения в ГКУ РД СРЦН в МО «Хасавюртовский район», заключенный Работниками и Работодателем в лице их полномочных представителей.

Полномочными представителями сторон настоящего коллективного договора являются:

Работодатель: Гафизов Марсел Энверович

представленный в лице: юриста **Алиевой Наиды Абуталибовны**

действующего на основании Устава (Положения) организации (далее – «Работодатель»), и

Работники: **ГКУ РД СРЦН «Хасавюртовский район»**

представленные первичной профсоюзной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и обслуживания Российской Федерации в лице ее выборного органа – Профсоюзного комитета (далее – «Профком»), действующего на основании Устава Профсоюза и Общего положения о первичных организациях Профсоюза.

Каждая из Сторон коллективного договора признает полномочия представителя другой Стороны.

1.2.Настоящий коллективный договор заключен в целях:

- создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, максимально способствующих стабильному и высокопроизводительному труду работников, повышению эффективности деятельности организации;
- обеспечения благоприятных условий деятельности Работодателя;
- улучшения качества работы Работников;
- повышения уровня жизни Работников и членов их семей;
- практической реализации принципов социального партнерства;
- поддержания благоприятного психологического климата среди Работников организации.

1.3.Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, отраслевым соглашением, республиканским соглашением между объединением профорганизаций Республики Дагестан и Правительством Республики Дагестан, территориальными соглашениями (Хасавюртовского района), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.4. Предметом коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации и Республики Дагестан, иными нормативными правовыми актами, соглашениями положения об условиях труда и его оплате, социально-трудовые права и гарантии, улучшающие положение Работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Дагестан.

В коллективном договоре также конкретизируются основные положения, подлежащие отражению в коллективном договоре, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996г. № 1000-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности (далее Закон № 10-ФЗ)», определяются нормы трудового права, урегулированные законодательством России и Республики Дагестан.

1.5. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года, вступает в силу со дня подписания его Сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока Стороны имеют право продлить (изменить или дополнить) настоящий

коллективный договор (на срок не более трех лет) или заключить новый коллективный договор (ст.43 ТК РФ).

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников **ГКУ РД СРЦН в МО «Хасавюртовского района»**, принятых на условиях трудового договора, Работодателя, а также на освобожденных Работников первичной профсоюзной организации. В случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором, его нормы распространяются на неработающих пенсионеров, уволившихся на пенсию из организации, неработающих инвалидов, получивших инвалидность в период работы в организации.

1.7. Представители сторон коллективного договора своевременно и в полном объеме предоставляют друг другу информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению коллективного договора, о ходе его выполнения, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

1.8.Принятые условия, обязательства и дополнительные гарантии коллективного договора являются минимальными и обязательными для исполнения Сторонами коллективного договора.

1.9. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся в соответствии со ст.44 ТК РФ по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны.

1.11.Работодатель знакомит с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех Работников организации, а также всех вновь поступающих Работников при приеме на работу.

1.12. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора;
- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации – в течение всего срока реорганизации;
- при смене формы собственности организации – в течение тех месяцев со дня перехода прав собственности;
- при ликвидации организации – в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего коллективного договора на срок до трех лет.

1.13. Работодатель обязуется в семидневный срок направить настоящий коллективный договор со всеми предложениями к нему, равно как и все возможные последующие его изменения и дополнения на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду – ст.50 ТК РФ.

2.ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1.Стороны исходят из того, что в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации прием на работу Работника оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, изданном на основании заключенного между Работодателем и Работником письменного трудового договора в двух экземплярах – по одному для каждой из Сторон трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель знакомит Работника под подпись с действующим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника (ст.ст. 67,68 ТК РФ).

Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

2.2.Трудовой договор на работу, носящую постоянный характер, заключается на неопределенный срок. Изменения условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного письменного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

2.3.Срочный трудовой договор заключается по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ или иными федеральными законами.

Условиями найма, труда, отдыха, оплаты труда работников, принятых на определенный срок, не могут быть хуже или ниже соответствующих условий для постоянных Работников, определенных в настоящем коллективном договоре.

Содержание трудового договора, заключаемого с Работником, носит индивидуальный характер.

2.4.Условия трудовых договоров Работников не могут быть изменены и не могут пересматриваться Работодателем в одностороннем порядке без письменного согласия Работника.

2.5.Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенных трудовых договоров. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностными обязанностями. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.6. Прием на работу специалистов может проводиться на конкурсной основе. Положение о проведении конкурса, с указанием перечня профессий и должностей, подлежащих замещению по конкурсу и порядка конкретного избрания на эти должности, утверждается Работодателем по согласованию с Профкомом. Представитель Профкома включается в конкурсную комиссию (ст.18 ТК РФ).

2.7. Работодатель обеспечивает соответствие наименований профессий работников Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

2.8. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификации Работника должны проводиться не только исходя из интересов производства, но и исходя из интересов потребностей личного роста работника.

Формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома (ст.196 ТК РФ). Работодатель с учетом мнения Профкома разрабатывает и утверждает Положение об условиях и порядке проведения профессиональной подготовки, повышения квалификации работников.

2.9. Каждому Работнику, повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии, а также по согласно документам образовательной организации, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии соответствующих вакансий.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома, а также графиками сменности, составленными с учетом мнения Профкома.

3.2. Для Работников организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

3.3. Работодатель обеспечивает соблюдение нормальной продолжительности рабочего времени Работников организации, составляющий не более 40 часов в неделю.

3.4.В организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени для:

- для педагогических работников – 36 часов;
- медицинских работников – 36 часов;

Продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие) не должна превышать норм, установленных для соответствующей категории Работников организации. Учетный период не может превышать одного года.

3.5.Для отдельных Работников Организации при необходимости может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению Работодателя они эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором или иным локальным нормативным актом организации.

3.6. К работе в ночное время (с 22 часов до 06 часов) Работники допускаются с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством (ст.96 ТК РФ).

3.7.Привлечение к сверхурочной работе – работе за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, производится Работодателем в случаях и на условиях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профкома. Работодатель обязуется обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполняемых каждым работником.

3.8. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя и с письменного согласия Работников в исключительных случаях, перечисленных в ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профкома.

3.9.Стороны договорились, что в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом специфики работы организации может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов.

Дежурство работников компенсируется (например, не менее чем двойной) оплатой либо, по желанию Работника, предоставлением другого дня отдыха той же продолжительности (ст.153 ТК РФ), который он может использовать в течение месяца либо присоединить к ежегодному отпуску.

3.10.По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени или объему выполненных работ.

3.11.Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, Работодатель принимает на себя обязательства:

- освободить женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов – до 16 лет), по их просьбе, от работы в ночное время;

- не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве одного в месяц.

3.12.Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

3.13.Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

3.14.Работащим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Не допускается установление условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного основного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими Работниками.

3.15.Работникам, имеющим длительный стаж работы в организации, дополнительный оплачиваемый отпуск не устанавливается.

3.16. Очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель обязуется довести до сведения всех Работников (согласованный) график ежегодных отпусков.

3.17.О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

3.18.По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть не менее 14 календарных дней.

3.19.Оплата отпуска определяется исходя из двенадцати календарных месяцев, предшествующих отпуску и выплачивается не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска.

3.20.Женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) по их просьбе и по согласованию с Профкомом ежегодные отпуска предоставляются в летнее или другое удобное дня них время, а отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью до 3х-4х недель – в период, когда позволяют производственные условия.

3.21.Работникам, нуждающимся в санаторном лечении, очередной оплачиваемый отпуск предоставляется с учетом срока выдаваемой санаторной путевки.

3.22.Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

3.23. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков Работникам организации предоставляется отпуска без сохранения заработной платы:

- в связи с вступлением в брак Работника – 5 календарных дней;
- в связи с вступлением в брак детей Работника – 2 календарных дней;
- в случаях рождения в семье Работника ребенка – 1 календарный день;
- в связи с призывом в ряды Вооруженных Сил членов семьи – 1 календарный день;
- в связи со смертью близких родственников – 5 календарных дней;
- матерям (одиноким отцам), направляющим детей – школьников в первый класс (школьников начальных классов (1 – 5) – 1 календарного дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;
- при праздновании юбилейных дат – 1 календарный день;
- при праздновании серебряной, золотой свадьбы – 1 календарный день;
- для ликвидации аварии в доме (жилом помещении) – 1 календарный день;
- мужьям в период пребывания жены в родильном доме – 3 календарных дня;
- в связи с рождением ребенка отцу, (бабушке и дедушке) – 1 календарный день в день выписки роженицы из больницы.

3.24.Беременные женщины, на основании их заявления, освобождаются от работы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях с сохранением заработной платы.

3.25.Женщинам, имеющим трех и более в возрасте до 15 лет, по их просьбе предоставляется один оплачиваемый день в месяц для ведения дел, связанных с охраной здоровья детей и их воспитанием.

4.ОПЛАТА, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1.Системы оплаты труда (повременная, сдельная, иные) Работников, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера устанавливается по категориям Работников в соответствии с разрабатываемым и утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома Положением об оплате труда Работников (ст.135 ТК РФ, ст.11 Закона № 10-ФЗ).

Все имеющиеся вопросы в области труда, которые не урегулированы законодательством Российской Федерации, Республики Дагестан, Положением об оплате труда и настоящим коллективным договором, решаются Работодателем путем предварительных переговоров с Профкомом.

4.2.Работодатель представляет по запросу Профкома необходимую информацию о размере и расходовании фонда оплаты труда, информирует Профком о проектах приказов, других локальных нормативных актов, устанавливающих или изменяющих системы оплаты труда, компенсирующие и стимулирующие выплаты Работникам. При этом заявления (жалобы) Работников – членов Профсоюза по вопросам оплаты труда, рассматриваются Работодателем с участием представителя Профкома.

4.3. Минимальная месячная тарифная ставка, должностной оклад полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности с 1 января 2025 года устанавливается в размере 22440 рублей.

4.4. Месячная заработная плата Работника, отработавшего за этот период норму времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной тарифной ставки (должностного оклада) по занимаемой должности с учетом гарантированных законодательством, иными нормативными актами, соглашениями, настоящим договором компенсационных выплат.

4.5. Работодатель обязуется:

4.5.1. Производить доплату за каждый час работы в ночное время в размере **50 %** тарифной ставки (оклада);

4.5.2.Оплачивать сверхурочную работу за первые два часа в полуторном, а более – в двойном размере. По желанию Работника, предоставлять ему дополнительное время отдыха, не менее времени, отработанного сверхурочно;

4.5.3.Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день:

а) сдельщикам – по двойным сдельным расценкам;

б) работникам, труд которых оплачивается по дневным или часовым тарифным ставкам – в размере двойной дневной или двойной часовой тарифной ставки;

в) работникам, получающим месячный оклад – в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если их работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или двойной часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

4.5.4. Производить оплату труда Работников, занятых на тяжелых работах, на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, с повышением тарифных ставок (окладов) на **15 %** с учетом данных аттестации рабочих мест по условиям труда;

4.5.5.При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

4.5.6. При невыполнение норм труда, неисполнение трудовых обязанностей по вине Работодателя оплата труда производится в размере средней заработной платы Работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

4.5.7.Установить по их согласованию с Профкомом надбавки к должностным окладам за сложность, напряженность в работе, высокое профессиональное мастерство и качество труда;

4.5.8.Осуществлять премирование Работников в соответствии с Положением о премировании, утвержденном с учетом мнения Профкома.

4.5.9.Выплачивать Работникам организации вознаграждение по итогам работы за год согласно Положению, принятому с учетом мнения Профкома.

4.5.10.Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки:

- за первую половину месяца – 20 числа;
- за вторую половину месяца - 5 числа следующего месяца.

При совпадении установленного дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем, заработная плата выплачивается накануне этого дня.

4.5.11.Разработать и утвердить по согласованию с Профкомом положение о проведении индексации заработной платы и повышении тарифных ставок (окладов) в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги и приложить к коллективному договору.

4.5.12. Стимулирующие выплаты Работникам устанавливаются по результатам оценки выполнения критериев за интенсивность и высокие результаты работы; также за качество выполняемых работ: динамику с улучшением оперативности действий в экстремальных ситуациях, своевременное оформление и введение необходимой документации, соблюдение правил техники безопасности и противопожарной безопасности, отсутствие обоснованных жалоб по вопросам социального обслуживания. Отказ в начислении стимулирующих выплат может быть в случае неинтенсивной и некачественной работы, а также в случае наличия дисциплинарного взыскания у Работника.

4.6.В случае несвоевременной выплаты заработной платы Работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере не менее одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (ст.236 ТК РФ).

4.7.В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы и весь период задержки в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте (ст.142 ТК РФ).

При этом за Работником сохраняется его рабочее место и средняя заработная плата.

4.8.Выплачивать материальную помощь Работникам организации на лечение к отпуску в соответствии с Положением, разрабатываемым по согласованию с Профкомом.

4.9. В случае если в период предупреждения Работников о предстоящем их высвобождении увеличивается размер оплаты труда Работников в целом по организации, это увеличение касается и высвобождаемых Работников.

4.10.Возмещать Работникам, направленным в служебную командировку:

- расходы по проезду до места командировки и обратно;
- расходы по найму жилого помещения в соответствии с фактическими затратами, подтвержденными документально;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные) в размере **100** руб. за каждый день нахождения в служебной командировке.

5.ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1.При принятии решения о сокращении численности или штата Работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктами 2 и 3 части первой статьи 81 ТК РФ Работодатель в письменной форме сообщает об этом Профкоме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с представлением проектов распоряжений о сокращении численности или штата Работников, списка сокращаемых должностей и Работников, перечня вакансий, предполагаемых вариантов трудоустройства высвобождаемых Работников, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Массовым признается увольнение Работников при увольнении их в количестве одного процента общего числа в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней.

5.2.Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 части первой статьи 81 ТК РФ, производится учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со ст.373 ТК РФ.

5.3.При проведении аттестации Работников в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Профкома.

5.4.Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно законодательству Российской Федерации.

Работодатель с письменного согласия Работника вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

5.5.Помимо категорий Работников, пользующихся в соответствии со ст.179 ТК РФ преимущественным правом на оставлении на работе при равной производительности труда и квалификации, право на оставление на работе предусматривается для:

- лиц предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавших в организации свыше 10 лет;
- одиноких родителей, имеющих на иждивении детей до 16-летнего возраста.

Не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.

5.6.Работодатель оказывает содействие высвобождаемым Работникам в трудоустройстве через органы службы занятости.

5.7.Лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставляет свободное время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Лица, уволенные с работы по сокращению численности штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

6.1.В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением, Работодатель создает совместно с Профкомом комиссию по охране труда, в состав которого входят представители Работодателя и Профкома (ст.218 ТК РФ).

6.2.Учитывая приоритет сохранения жизни и здоровья Работников в процессе трудовой деятельности, Работодатель обеспечивает выполнение своих обязанностей, предусмотренных ст.212 ТК РФ, в том числе:

6.2.1.Разработка с учетом мнения Профкома Соглашения (плана мероприятий) по улучшению условий и охраны труда, финансирование мероприятий в соответствии со Сметой расходования средств на охрану труда и нормами, предусмотренными законодательством (ст.226 ТК РФ – не менее 0,2% суммы затрат на производство услуг).

6.2.2. Разработка и утверждение с учетом мнения Профкома стандартов и инструкций по охране труда;

6.2.3.Беспрепятственный допуск представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; содействие участию соответствующих органов Профсоюза в проведении расследования аварий и несчастных случаев на производстве; передачу в Профком копий всех актов о несчастном случае на производстве; информирование о производственном травматизме и несчастных случаях на производстве (ст.ст. 210,212 ТК РФ);

6.2.4.Обеспечение проведения инструктажа Работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда;

6.2.5.Проведение с участием Профкома аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда (приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.04.2011 г. № 342н) с последующей сертификацией организации работ по охране труда и в случае установления превышения установленных норм вредного воздействия на Работников по результатам этой работы – предоставление им компенсации в виде доплат, дополнительных отпусков за вредные условия труда на период до устранения или сокращения вредных воздействий;

6.2.6.Возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью Работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору, и иных случаях, а также возмещение ущерба, причиненного семье погибшего на производстве Работника, предусмотренных Федеральным законом от 24.07.1998 г. № 125 – ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний»;

6.2.7.Обучение Работников, получивших тяжелую травму на производстве, с их согласия, за счет средств Работодателя, новой профессии в соответствии с заключением медико-социальной экспертизы, если он вследствие травмы не может выполнять прежнюю работу. За время обучения потерпевшему выплачивается средний заработок по прежней работе, независимо от получения пенсии по инвалидности;

6.2.8. В случае гибели Работника, получения Работником тяжелой травмы на производстве, Работодатель обеспечивает выплату дополнительного пособия Работнику или его семье (сверх выплат из Фонда социального страхования) в размере **5002** рублей.

6.3.Работодатель обеспечивает страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (изложить условия и порядок).

6.4.Стороны признают право Работника на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности (ст.ст. 219, 379 ТК РФ). На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, при этом за Работником

сохраняется место работы и средняя заработная плата на время, необходимое для устранения нарушения безопасных условий труда.

6.5.Работники обязуются:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний и требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательное предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течении трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст.214 ТК РФ).

6.6.С целью сохранения и укрепления здоровья работников, сокращения убытков и потерь от заболеваемости Работодатель с учетом мнения Профкома обязуется за счет своих средств обеспечить выполнение Плана санитарно- оздоровительных мероприятий, прилагаемых к коллективному договору.

План разрабатывается Работодателем с учетом мнения Профкома на основе анализа заболеваемости Работников.

6.7.Работодатель:

6.7.1.Посредством действующей в организации комиссии по социальному страхованию, в состав которой входит представитель Профкома, приобретает нуждающимся Работникам путевки на санаторно-курортное оздоровление работников. По соглашению Сторон определен процент оплаты частичной стоимости путевки Работником в санатории, дома и базы отдыха, расположенные на территории Российской Федерации и Республики Дагестан;

6.7.2.Обеспечивает государственное социальное страхование, пенсионное страхование, обязательное медицинское страхование Работников, регулярно и в полном объеме вносит страховые взносы в размере определенном законодательством в Пенсионный фонд Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования;

6.7.3.Передает бесплатно каждому Работнику по окончанию календарного года копию сведений, представленных по нему в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации для индивидуального (персонифицированного) учета для включения их в индивидуальный лицевой счет Работника (Федеральный закон от 01.04.1996г. №27 « Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе пенсионного страхования»);

6.7.4.Обеспечивает выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности Работника в связи с его заболеванием или травмой (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) из средств Работодателя из расчета среднемесячного заработка Работника;

6.7.5. Выплачивать Работникам (членам их семей) единовременное денежное пособие для возмещения вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей;

6.7.6.Не привлекать беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, к работам по режиму с суммированным учетом рабочего времени, при котором продолжительность рабочей смены превышает 8 часов.

Не привлекать женщин со времени установления беременности и в период кормления грудью к выполнению работ, связанных с использованием персональных компьютеров;

6.7.7.Не допускать привлечения Работников к сверхурочным работам более чем 120 часов в расчете на каждого работника в год;

6.7.8.Проводить расследование и учет несчастных случаев в организации в соответствии с Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Дагестан;

6.7.9.Создать условия для работы уполномоченных лиц по охране труда и членов комиссии по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными справочными материалами. Освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей;

6.7.10.Совместно с Профкомом (уполномоченными лицами по охране труда), организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях, и выполнение соглашения по охране труда.

7.СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1.Стороны договорились содействовать улучшению жизненых условий Работников организации и членов их семей. В этих целях Работодатель обязуется:

7.1.1.Организовать совместно с Профкомом отдых детей Работников в детских оздоровительных лагерях в период школьных каникул;

7.1.2. Организовать совместно с Профкомом проведение новогодних праздников для Работников и членов их семей, приобрести для детей Работников новогодние подарки;

7.1.3.Организовать торжественные проводы впервые выходящих на пенсию Работников организации с вручением ценных подарков или премировать их;

7.1.4.Работодатель и Профком принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками организации и членами их семей.

8.РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

8.Сознавая важность работы с молодежью (молодыми Работниками до 35 лет) с целью сохранения и развития кадрового потенциала организации, эффективного участия молодых Работников в реализации производственных планов организации, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи Работодатель совместно с Профкомом обязуются:

8.1.Создавать Молодежный совет организации и всецело содействовать его работе, направленной на активизацию участия молодежи в повышении эффективности деятельности организации.

Предоставить Молодежному совету организации в бесплатное пользование необходимые для их работы помещение, оборудование, средства связи;

8.2.Определить, что Молодежный совет осуществлять свою деятельность под руководством Профкома;

8.3.Содействовать обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых Работников, способствовать выдвижению их на руководящие должности после прохождения обучения;

8.4.Создавать условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодежи, стимулирования ее инновационной деятельности, а также организовать работу Совета наставников с целью сохранения преемственности кадрового потенциала организации;

8.5.Работодатель:

8.5.1.Оказывает материальную поддержку молодым Работникам при создании семьи, рождении ребенка, содействует в решении первичных жилищных и бытовых проблем;

8.5.2.Устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких графиков работы и др.) на работах, где условия допускают такую возможность.

9.РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

9.Стороны договорились сотрудничать, обмениваться информацией, проводить взаимные консультации, встречи представителей Сторон на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

9.1.В целях развития системы социального партнерства Стороны обязуются рассматривать и обсуждать следующие вопросы:

- оплаты и нормирования труда;
- обеспечения занятости;
- улучшения условий, безопасности и охраны труда Работников;
- поощрения и награждения Работников за успехи в работе и особые трудовые заслуги;
- выделение средств на социальные нужды, установление социальных гарантий для Работников;
- содержание и использование объектов социальной сферы, принадлежащих Работодателю;
- проведение активной молодежной политики, направленной на защиту интересов молодых Работников и членов их семей;
- другие вопросы трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

9.2.Стороны пришли к соглашению, что социальное партнерство в сфере труда строится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также дополнительно на следующих принципах:

9.2.1.Совместная работа представителей Работодателя и Работников в лице Профкома по разработке и принятию коллективного договора, ведению коллективных переговоров;

9.2.2.Приостановка по требованию Профкома исполнения управленческих решений, нарушающих нормы трудового законодательства Российской Федерации, условия отраслевого соглашения, настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий;

9.2.3.Участие Профкома, как представительного органа Работников, в решении вопросов о работе организации, реорганизации, ликвидации организации, сокращения численности и штата Работников, введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда Работников (ст.53 ТК РФ).

9.2.4.Информирование (ежегодно) Работодателем Профкома о финансово-экономическом положении организации, о расходовании дохода, в том числе фонда оплаты труда, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных, технических изменениях, другой информации, затрагивающей интересы Работников;

9.2.5.Участие представителя Профкома на заседаниях коллегиальных органов управления организации, планерках, совещаниях с правом совещательного голоса, председателей выборных профсоюзных органов подразделений – в управленческих совещаниях на уровне этих подразделений;

9.2.6.Проведение по окончании года собраний работников по обсуждению итогов производственной, финансово-экономической деятельности организации с информацией Работодателя и Профкома о проделанной работе и предстоящих перспективах (ст.53 ТК РФ).

9.3.Работодатель признает первичную профсоюзную организацию Профкома как единственного полномочного представителя Работников, защищающего их интересы при проведении коллективных переговоров, выполняющего функции представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов Работников, на которых распространяется действие коллективного договора, строит свои взаимоотношения с ней в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданского кодекса РФ, Трудового кодекса РФ, Законом № 10-ФЗ, отраслевым, региональным и территориальным и обязуется всемерно содействовать ее деятельности.

10.ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

10.1.Способствовать соблюдению Работниками правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;

10.2.Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы Работников независимо от членства в Профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными законодательством Российской Федерации, Уставом, Общим положением о первичной профсоюзной организации;

10.3.Представлять и защищать интересы Работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплативших первичной профсоюзной организации денежные средства в размере, установленной профсоюзной организацией, перед Работодателем, в органах по рассмотрению трудовых споров;

10.4.Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем оплаты труда;

10.5.Добиваться роста реальной заработной платы и повышения ее доли в стоимости работ и услуг. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня Работников и членов их семей;

10.6.Контролировать соблюдение законодательства Российской Федерации о труде, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора, добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательств коллективного договора, соглашениям, принятых локальных нормативных актов без согласования с Профкомом;

10.7.Представлять интересы членов Профсоюза при решении вопросов об их увольнении по инициативе Работодателя;

10.8.Осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников;

10.9.Осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации Работников организации;

10.10.Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

10.11.Обеспечить избрание и эффективную работу уполномоченных лиц по охране труда, участие в комитете по охране труда представителей Профкома;

10.12.Осуществлять постоянный контроль за выдаче Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока и других равноценных продуктов;

10.13.Осуществлять контроль за выдачей Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда сертифицированной спецодежды и обуви;

10.14.Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства об охране труда Российской Федерации в организации. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, требовать от Работодателя устранения выявленных нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы;

10.15.Готовить предложения, направленные на улучшение условий охраны труда и здоровья Работников в организации;

10.16.Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление Работников и членов их семей;

10.17.Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда Работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

10.18.Оказывать необходимую консультационную помощь членам Профсоюза в вопросах охраны труда и помощь в изучении законодательства по охране труда и помощь в изучении законодательства по охране труда Российской Федерации;

10.19.Обеспечить контроль за соблюдением Работодателем социально-трудовых прав и гарантий, установленных для работающей молодежи законодательством Российской Федерации, Республики Дагестан, соглашениями и настоящим трудовым договором;

10.20.Проводить работу по вовлечению молодых людей в члены Профсоюза;

10.21.Информировать молодых Работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических прав и экономических интересов;

10.22.Поощрять молодежный профсоюзный актив организации, ведущий общественную работу;

10.23.Обеспечить контроль за соблюдением прав Работников на обязательное социальное страхование.

10.24.Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионный, медицинского и социального страхования;

10.25.В составе комиссии по социальному страхованию осуществлять учет Работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении и отдыхе, сбор заявок и распределение путевок Работникам;

10.26.Выделять средства для оказания материальной помощи членам Профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождении ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях.

10.27.Способствовать росту квалификации Работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

10.28.Организовывать культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей, осуществлять эффективное использование средств, направляемых на эти цели в соответствии с утвержденной сметой;

10.29.Вести переговоры с Работодателем в целях урегулирования разногласий по возникающим социально-трудовым вопросам;

10.30.Не разглашать сведения, составляющие государственную, служебную или коммерческую тайну, о которых стало известно в результате ведения переговоров по коллективному договору;

10.31.Требовать, в том числе через вышестоящие профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда Российской Федерации, привлечения должностных лиц организации к дисциплинарной ответственности за невыполнение коллективного договора;

10.32.В период действия коллективного договора при его выполнения Профком не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

11.ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

11.1.Работодатель, должностные лица организации оказывают содействие первичной профсоюзной организации, Профкому в их деятельности. Работодатель рассматривает обращение Профкома о нарушении руководителем структурного подразделения организации, его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, принимает меры по его устранению.

11.2.Работодатель включает представителей Профкома в коллегиальные органы управления организацией.

11.3.В целях создания условия для успешной деятельности профсоюзной организации, ее выборного органа-Профкома Работодатель обязуется:

11.3.1.Не препятствовать уполномоченным представителям Профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;

11.3.2.Предоставлять Профкому по его запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров по заключению коллективного договора и подведения итогов его выполнения, а также другие сведения по согласованному перечню;

11.3.3.Обеспечивать участие представителей Профкома в рассмотрении представителями Работодателя жалоб и заявлений Работников – членов Профсоюза, а также Работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплативших профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией;

11.3.4.Безвозмездно предоставлять Профкому помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собрания, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступных для всех Работников местах. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются Работодателем;

11.3.5.Проводить консультации с Профкомом по вопросам принятия в организации локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с Профкомом;

11.3.6.Обеспечивать участие председателя или иного представителя Профкома в оперативных совещаниях на уровне руководства, председателей профбюро и профгруппоргов – на уровне подразделений;

11.3.7.На основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в организации;

11.3.8.На основании личных письменных заявлений Работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов денежных средств в размере, установленном профсоюзной организацией, одновременно с выплатой заработной платы в организации;

11.3.9.Предоставлять свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов для проведения соответствующей общественной работы в интересах Работников с сохранением средней заработной платы, а также для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых Профсоюзом, а также для участия в работе его выборных органов.

11.3.10.Производить доплату не освобожденному председателю Профкома в размере 10% должностного оклада за содействие эффективной работе организации.

11.3.11.Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1.Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

12.2.Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

12.3.Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы за счет Работодателя на срок не более трех месяцев в течение года. Оплата работы экспертов, специалистов, посредников, приглашенных для участия в переговорах, производится из средств Работодателя.

12.4.Стороны обязуются обеспечит постоянный контроль за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору. Каждая из Сторон, подписавших настоящий коллективный договор, признает свою ответственность за его реализацию и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств, разрешении возникающих конфликтов и противоречий, руководствуясь принципами социального партнерства.

12.5.Ни одна из Сторон не может в течении установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

12.6.Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами договора, их представителями в составе постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора соответствующими органами по труду.

Положение о постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора разрабатывается и утверждается совместно Сторонами и оформляется в виде приложения к коллективному договору.

12.7.Итоги выполнения коллективного договора за первое полугодие и за год подводятся на общем собрании Работников. С докладами об итогах выполнения коллективного договора выступают представители сторон, подписавшие коллективный договор.

12.8.В целях контроля за исполнением принятых Сторонами обязательств в трехдневный срок с момента подписания коллективного договора назначаются со стороны Работодателя приказом, а со стороны Профкома – постановлением, ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий коллективного договора, которыми Стороны взаимно обмениваются.

12.9.За нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору представители Работодателя могут привлекаться к ответственности в соответствии со ст.5.31 Кодекса Российской Федерации «Об административных правонарушениях»,

Профком в соответствии с Уставом Профсоюза и Общим положением оп первичной профсоюзной организации.

Должностные лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для осуществления контроля за выполнением коллективного договора, привлекаются к ответственности в установленном законом порядке (ст.54 ТК РФ, ст. 5.29.Кодекса Российской Федерации «Об административных правонарушениях»)

12.10.По требованию Профсоюза Работодатель обязуется расторгнуть трудовой договор с должностным лицом или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство Российской Федерации о профессиональных союзах, не выполняет обязательств по настоящему коллективному договору, отраслевому соглашению (ст.30 Закона № 10 -ФЗ).

12.11.Стороны обязуются в период действия коллективного договора в случае возникновения конфликтных ситуаций предпринимать все зависящие от них меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов и споров, разрешить их посредством прямых и открытых переговоров.

12.12.За невыполнение обязательств, принятых Профкомом, виновные в том члены Профкома несут ответственность в соответствии с Уставом Профсоюза и Общим положением о первичных профсоюзных организациях.

12.13.Подписанный сторонами настоящий коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется Работодателем на уведомительную регистрацию.

12.14.Работники, предоставляют право Профкому договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

12.15. Настоящий коллективный договор подписан в трех подлинных экземплярах, каждый их которых имеет одинаковую силу.

К настоящему коллективному договору прилагаются:

1. Правила внутреннего трудового распорядка. №1
2. Положение об оплате труда работников ГКУ РД СРЦН в МО «Хасавюртовский район»№2