

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор на 2020 - 2023 годы - является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними отношения в аппарате Чеченской республиканской организации профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – организация), заключенный Работниками и Работодателем в лице их полномочных представителей.

Полномочными представителями Сторон настоящего коллективного договора являются: Работодатель - Директор Государственного бюджетного учреждения Чеченской Республики «Республиканский многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг» (далее - ГБУ «РМФЦ»), представленный в лице Ахмадова Шамиля Султановича, действующего на основании Устава, утвержденного приказом Министерства экономического, территориального развития и торговли Чеченской Республики от 04.06.2018 г. № 09 п (далее - «Работодатель»), и Работники ГБУ «РМФЦ» представленные первичной профсоюзной организацией в лице председателя Профсоюзного комитета Возорханова Вахи Рамзановича (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 и повышения конкурентоспособности организации;
- 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 и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.4. Предметом коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации, 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.

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

1.5. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 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 или заключить новый коллективный договор (ст. 43 ТК РФ).

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников ГБУ «РМФЦ», принятых на условиях трудового договора Работодателя. 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 на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю выполнения коллективного договора.

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 их приёме на работу.

1.12. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, подписавшим коллективный договор;

- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации – в течение всего срока реорганизации;

- при смене формы собственности организации – в течение трех 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 приложениями к нему, равно как и все возможные последующие его изменения и дополнения на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду – ст. 50 ТК РФ.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

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 роспись с действующим коллективным договором. С правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника (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 оформляются 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 статьей 59 ТК РФ или иными федеральными законами.

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

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

Формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем по согласованию с Профкомом (ст. 196 ТК РФ).

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

III. 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.

3.2. В ГБУ «РМФЦ» устанавливается режим рабочего времени с 09.00 до 20.00 с понедельника по пятницу, с 09.00 до 15.00 в субботу, выходной день – воскресенье. График (режим) работы ГБУ «РМФЦ» может быть пересмотрен директором ГБУ «РМФЦ» с целью создания наиболее благоприятных условий по обслуживанию заявителей.

3.3. для всех сотрудников ГБУ «РМФЦ» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – 40-часовая рабочая неделя с индивидуальным графиком работы, который отражается в трудовом договоре.

Для всех категорий работников, устанавливается перерыв на обед по графику – с 13:00 по 14:00ч.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

При работе по индивидуальному графику каждый работник должен производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с индивидуальным графиком работы, составленным работодателем на основании требований трудового законодательства.

3.4. Директор ГБУ «РМФЦ» вправе переносить время начала (окончания) рабочего дня отдельным работникам по согласованию с ними, при условии сохранения продолжительности рабочего дня.

В исключительных случаях работники ГБУ «РМФЦ» могут быть привлечены к работе сверх установленного рабочего времени в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством.

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

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

3.7. В течение рабочего дня Работникам предоставляется перерыв для отдыха и обеда продолжительностью один час, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работником и Работодателем.

3.8. Кроме перерывов для отдыха и обеда в течение рабочего дня, предоставляемых Работникам, имеющим нормальный режим рабочего времени, устанавливаются специальные перерывы Работникам, работающим на персональных компьютерах обусловленных технологией и организацией производства (ст. 109 ТК РФ). Устанавливаются дополнительные регламентируемые перерывы через 2 часа от начала рабочего дня и через 2 часа после обеденного перерыва продолжительностью 20 минут каждый.

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

3.10. Работникам, имеющим длительный стаж работы в организации, устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск:

- при стаже более 3 лет – 3 дня,
- при стаже более 5 лет – 5 дней,
- при стаже более 10 лет – 9 дней;

В соответствии с п. 5.1 ст. 11 Федерального закона № 76"О статусе военнослужащих" военнослужащим - ветеранам боевых действий, указанным в Федеральном законе № 5"О ветеранах", предоставляется отпуск продолжительностью 15 суток.

В соответствии с п. 15 ст. 31 Положения о порядке прохождения военной

службы отпуска, установленные для военнослужащих, принимавших участие в боевых действиях, указанных в Федеральном законе "О ветеранах", являются дополнительными и в счет основного отпуска не засчитываются. Регулирование вопроса предоставления дополнительных отпусков ветеранам боевых действий осуществляется следующими документами:

- Федеральный закон N 5 «О ветеранах»;
- Федеральный закон N 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»;
- Ст. 128 ТК РФ «Отпуск без оплаты труда»;
- Ст. 116 ТК РФ «Ежегодные оплачиваемые отпуска»;
- Ст. 125 ТК РФ «Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части».

Со стороны государства им полагаются следующие гарантии:

- оформление ежегодного отпуска в любое время;
- отдых до 35 дней без сохранения зарплаты;
- льготный (оплачиваемый) отпуск до 15 дней;
- ежемесячные денежные пособия;
- пенсионное обеспечение;
- обучение по месту работы за счет нанимателя;
- льготное налогообложение.

3.11. Очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель обязуется довести до сведения всех Работников согласованный график ежегодных отпусков.

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

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

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

3.15. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков Работникам организации предоставляются отпуска с сохранением заработной платы:

- в связи с вступлением в брак Работника – 5 календарных дней;
- в связи с вступлением в брак детей Работника – 3 календарных дней;
- в случаях рождения в семье Работника ребенка – 3 календарных дней;
- 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 (1-5) классов 1 день (первый день учебного года);
- в связи с переездом на новое место жительства 3 дня;

- для ликвидации аварии в доме (жилом помещении) 1 день;

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

IV. ОПЛАТА, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. В целях обеспечения поступательного развития организации Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности производства.

Стороны признают приоритетность следующих направлений развития:

- освоение передового опыта, достижений науки и техники;
- повышение эффективности рабочих мест.

Работодатель, его представители содействуют работникам в повышении производительности труда, создают условия для ее роста, поощряют инициативу работников, направленную на повышение эффективности деятельности организации.

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

4.3. Индексация размера минимальной заработной платы производится с учетом роста величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в Чеченской Республике в соответствии с республиканским, трехсторонним соглашением.

4.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом объема дополнительной работы;

4.6. При неисполнении трудовых обязанностей по вине Работодателя оплата труда производится в размере средней заработной платы Работника.

4.7. Осуществлять премирование Работников в соответствии с Положением об оплате труда, утвержденного постановлением Правительства Чеченской Республики от 04.02.2014 г. №16

4.8. Выплачивать Работникам надбавки за стаж работы в организации согласно Постановлению об оплате труда ГБУ «РМФЦ».

4.9. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в соответствии со статьей №136 ТК РФ.

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

4.10. Плановый размер аванса устанавливать из расчета 40% средней заработной платы Работников.

4.11. Заработная плата руководителям и иным должностным лицам организации выплачивается в те же сроки, что и всем Работникам, и темп ее роста не может опережать темпы роста оплаты труда Работников.

4.11. При наличии на банковских счетах денежных средств, сумма которых недостаточна для удовлетворения всех требований, предъявляемых к счету, Работодатель обеспечивает очередность расчетов с работниками по заработной плате в соответствии с нормами статьи 64 Гражданского кодекса Российской Федерации.

4.13. 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.

4.14. Все разовые выплаты производить только вместе с заработной платой за первую и вторую половины месяца, в зависимости от времени сдачи документов в бухгалтерию.

В экстренных случаях безотлагательно производить следующие выплаты:

- материальная помощь;
- внеплановый аванс;
- командировочные расходы;
- заработная плата при увольнении;
- выплаты по больничным листам.

V. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 части первой статьи 81 ТК РФ производится только с предварительного согласия Профкома.

5.2. При сокращении численности или штата Работников организации Работодатель при рассмотрении преимущественного права оставления на работе учитывает нормы статьи 179 ТК РФ.

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

- лиц пред пенсионного 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.

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

VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

6.1. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля их выполнения Работодатель:

- создает совместно с Профкомом комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе 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 статьей 212 ТК РФ, в том числе:

6.2.1. 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);

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

6.2.3. 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 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний»;

6.2.4. 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;

6.2.5. В случае гибели Работника, получения Работником тяжелой травмы на производстве Работодатель обеспечивает выплату

дополнительного пособия Работнику или его семье (сверх выплат Фонда социального страхования) в размере одного оклада.

6.3. Работники обязуются:

- проходить обучение оказанию 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 людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;

6.4. С целью сохранения и укрепления здоровья работников, сокращения убытков и потерь от заболеваемости Работодатель с учетом мнения Профкома обязуется за счет своих средств.

6.5. Кроме услуг, предусмотренных по государственному обязательному социальному и медицинскому страхованию, Работодатель берет на себя финансирование по заявлению Работника:

- выплату работникам в связи с длительной более 2 месяцев болезнью Работника или членов его семьи в размере минимальной заработной платы работника.

6.5.1. Работодатель:

6.5.2. 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, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования;

6.5.3. Передает бесплатно каждому Работнику по окончании 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 01.04.1996 № 27 «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе пенсионного страхования»;

6.5.4. Выплачивать за счёт средств Работодателя ежемесячное денежное пособие в размере 100% установленного на день выплаты минимального размера оплаты труда, детям, потерявшим кормильца (Работника организации) до достижения ими 18 лет, а в случае продолжения учёбы на дневных отделениях учреждений высшего и среднего профессионального образования – до 23 лет;

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

6.5.6. Предоставлять уполномоченным доверенным лицам Профкома по контролю состояния и условий труда не менее 1 часа, оплачиваемых из

расчета среднего заработка часов в месяц, для выполнения возложенных на них общественных обязанностей по согласованному с Профкомом графику;

6.6. Совместно с Профкомом организовать контроль условий и охраны труда в подразделениях и выполнения соглашения по охране труда;

6.7. Профком имеет право беспрепятственно осуществлять контроль своевременности и полноты начисления и перечисления страховых взносов в Пенсионный фонд РФ в целом по организации, а также по отдельным Работникам (с их письменного согласия). Федеральный закон от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования».

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Компенсировать Работникам 30% стоимости путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям, за счет Профсоюза;

7.2. Предоставить возможность прохождения медобслуживания, консультаций, лечения в медицинских организациях в других местностях, если эти услуги не могут быть оказаны по месту жительства Работника;

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

7.4. Профком:

- использует учреждения культуры, спорта, отдыха, оздоровительно-физкультурных объектов для удовлетворения интересов и потребностей Работников организации и членов их семей.

- осуществляет контроль своевременного перечисления работодателем средств на проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы среди Работников и обеспечивает целевое их использование.

7.5. За счет экономии фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь в связи с тяжелым материальным или семейным положением.

VIII. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

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

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

8.2. Создавать условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодёжи, стимулирования её инновационной деятельности, а также организовывать работу Совета наставников с целью сохранения преемственности кадрового потенциала организации;

8.3. Работодатель:

8.4.1. Сохраняет среднюю заработную плату на период подготовки и повышения квалификации молодых Работников и специалистов (не реже 1 раза в три года);

8.4.2. Принимает на работу в течение трех месяцев после увольнения с военной службы граждан, ранее работавших в организации, на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу, выплачивает им единовременное пособие в размере не менее оклада по трудовому договору.

IX. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

9.1. 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.

9.2. 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;
- выделения средств на социальные нужды, установления социальных гарантий для Работников;
- содержания и использования объектов социальной сферы, принадлежащих Работодателю;
- другие вопросы трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

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

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

9.3.2. Приостановка по требованию Профкома исполнения управленческих решений, нарушающих нормы трудового законодательства

Российской Федерации, настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий;

9.3.3. 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 изменение условий труда Работников (ст. 53 ТК РФ);

9.3.4. Информирование Работодателем Профкома о финансово-экономическом положении организации, о расходовании дохода (прибыли), в том числе фонда оплаты труда, об основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, другой информации, затрагивающей интересы Работников;

9.3.5. Участие представителя Профкома на заседаниях коллегиальных органов управления организации, планерках, совещаниях с правом совещательного голоса;

9.3.6. 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).

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

10. 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;

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

10.4. Контролировать соблюдение законодательства Российской Федерации о труде, условий коллективного договора. Добиваться от Работодателя приостановки или отмены управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, принятых локальных нормативных актов.

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

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

10.7. Осуществлять контроль выполнения мероприятий по повышению квалификации Работников организации;

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

10.9. Обеспечить участие в комиссии по охране труда представителей Профкома;

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

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

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

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

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

10.15. Осуществлять контроль соблюдения Работодателем графиков профилактических и периодических осмотров и диспансеризации Работников организаций;

10.16. Обеспечить контроль соблюдения Работодателем социально-трудовых прав и гарантий, установленных для работающей молодежи законодательством Российской Федерации настоящим коллективным договором;

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

10.18. Обеспечить контроль соблюдения прав Работников на обязательное социальное страхование;

10.19. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионного, медицинского и социального страхования;

10.20. В составе комиссии по социальному страхованию осуществлять учет Работников, нуждающихся в лечении и отдыхе, участвовать в распределении путевок Работникам;

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

10.22. Способствовать росту квалификации Работников;

10.23. Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по возникающим социально-трудовым вопросам;

10.24. 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;

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

XI. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

11.1. Работодатель оказывает содействие первичной профсоюзной организации и Профкому в их деятельности.

Работодатель рассматривает обращение Профкома о нарушении 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 условий 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 Профкома в рассмотрении представителями Работодателя жалоб и заявлений Работников – членов Профсоюза;

11.3.4. Безвозмездно предоставлять Профкому помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, 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. Обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы

Профкома, не ограничивать пользование внутренними средствами радиовещания и местного телевидения;

11.3.6. Проводить консультации с Профкомом по вопросам принятия в организации нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимать их по согласованию с Профкомом;

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

11.5. В соответствии со статьей №377 ТК РФ производить дополнительную оплату председателю первичной Профсоюзной организации в размере 30% от заработной платы за общественную нагрузку.

ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами: Директором ГБУ «РМФЦ», в лице Саламова Салаха Шемельбековича и Работники ГБУ «РМФЦ» представленные первичной профсоюзной организацией в лице председателя Профсоюзного комитета Возорханова Вахи Рамзановича.

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 обеспечить постоянный контроль выполнения 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. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется Сторонами договора, их представителями в составе постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю выполнения коллективного договора, соответствующими органами по труду.

12.6. Стороны обязуются осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора 1 раз год, и информировать работников о результатах проверок на собраниях работников.

Отчету должна предшествовать проверка хода выполнения коллективного договора. По результатам проверки составляется акт.

12.7. По требованию Профсоюза Работодатель обязуется расторгнуть трудовой договор с должностным лицом, если он нарушает Законодательство Российской Федерации о профессиональных союзах, не выполняет обязательств по настоящему коллективному договору (ст. 30 Закона № 10-ФЗ) - 12.01.1996 г.

12.8. 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, разрешать их посредством прямых и открытых переговоров.

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

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

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

12.12. Любая из сторон вправе отказаться от исполнения настоящего договора направив письменное уведомление о расторжении договора не позднее 20 дней до предполагаемого расторжения коллективного договора.

12.13. В случае пересмотра норм законодательства Российской Федерации в сторону снижения прав и гарантий Работников на период действия коллективного договора организации, соблюдаются прежние нормы.

12.14. Настоящий коллективный договор подписан в трех подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.