

Представитель работодателя-
руководитель организации или
уполномоченное им лицо



Х.Д. Салманов
Ф.И.О.

Директор ГАУ ФСК «Баш-Лам»
Урус-Мартановского
Муниципального района



«26» сентября 2019 г.

Представитель работников-
председатель первичной профсоюзной
организации или иной представитель,
избранный работниками



Р.У. Айдаев
Ф.И.О.

Председатель профкома ГАУ ФСК
«Баш-Лам»
Урус-Мартановского
Муниципального района

«26» сентября 2019г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между работодателем и работниками ГАУ ФСК «Баш-Лам»
с. Алхан-Юрт, Урус-Мартановского муниципального района

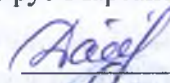
Срок действия коллективного договора 3 года
С 26 сентября 2019 года по 26 сентября 2022

Принят на собрании коллектива
«10» октября 2019 г.
Протокол № 1

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию
в отделе труда и социального
развития Урус-Мартановского района

Регистрационный № 256

Руководитель отдела труда и
социального развития
Урус-Мартановского района



З.А. Шапаева

«26» 12 2019 г.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является локальным нормативным актом, регулирующим социально-трудовые отношения в физкультурно-спортивном учреждении ГАУ ФСК «Баш-Лам» Чеченская Республика Урус-Мартановский район с. Алхан-Юрт (далее – Организация) и заключаемый между работниками и работодателем в лице их представителей на период с «10» октября 2019 года по «10» октября 2022года.

Настоящий Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), «Отраслевым Соглашением по организациям Министерства спорта Российской Федерации» (далее – Отраслевое соглашение), Федеральными законами: «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» № 10-ФЗ от 12.01.1996 г., «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» № 329-ФЗ от 04.12.2007 г., иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию наиболее благоприятных условий труда.

Сторонами настоящего Договора являются:

с одной стороны – работодатель в лице директора Организации;

с другой стороны – работники Организации в лице председателя профсоюзного комитета Организации.

Стороны, заключившие Договор, признают юридическое значение и правовой характер Договора и обязуются его выполнять.

Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Организации, вне зависимости от членства в профессиональном союзе.

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, обучения и повышения квалификации, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий

труда, охраны труда и техники безопасности, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами и действующим законодательством Российской Федерации.

Трудовые договоры, заключаемые с работниками Организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

Во исполнение настоящего Договора в Организации принимаются локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с профсоюзным комитетом Организации. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством и Договором, не подлежат применению. В таких случаях применяется трудовое законодательство Российской Федерации, Отраслевое соглашение, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права и настоящего Договора (ст. 8 ТК РФ).

Настоящий Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Организации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Организации, Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности Организации Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

В течение срока действия Договора, Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения по соглашению Сторон, а также в связи с изменением действующего законодательства в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

В течение срока действия Договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке, выполнение принятых на себя обязательств.

Работодатель обязуется ознакомить с Договором и другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а так же всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного Договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ РАБОТНИКОВ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

Трудовые отношения при поступлении на работу в Организацию оформляются путем заключения письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор) в соответствии со ст.58 ТК РФ.

Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора с работником, ознакомить его под роспись с Уставом, коллективным договором, правилами внутреннего (трудового) распорядка и локальными актами, действующими в Организации и регламентирующими трудовые отношения в соответствии с порядком, установленным ст. 348.2 ТК РФ.

Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим, Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников при возможном расторжении трудовых договоров с работниками, работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения процедуры по сокращению численности или штата работников.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников Организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу информацию о возможном массовом увольнении.

При сокращении численности или штата работников Организации, преимущественное право на оставление на работе помимо категорий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, при равной производительности труда, предоставляется работникам:

- одиноким матерям, имеющим детей до 16-летнего возраста;
- отцам, воспитывающим детей до 16-летнего возраста без матери.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1, п.2 ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Работодатель обязуется выплачивать работникам выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности (п.3 статьи 81 ТК РФ); призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п.1 статьи 83 ТК РФ); а также в других случаях предусмотренных трудовым законодательством.

Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовым договором трудовой функции и обеспечить условиями труда, предусмотренными ТК РФ.

Работодатель содействует работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального и высшего профессионального образования.

3. Работодатель обязуется:

а) Проводить работу по подготовке и повышению квалификации работников Организации. Количество обучаемых работников по новой профессиональной подготовке, повышению квалификации, обучению второй профессии, определяется заявками от структурных подразделений Организации.

б) Оперативно организовывать обучение работников в связи с производственной необходимостью, а также проведением лицензирования и аккредитацией отдельных направлений образовательной и иной деятельности Организации.

в) Переводить работников на более высокий разряд и присваивать необходимую квалификацию через квалификационную и аттестационную комиссию Организации и профильные Учебные комбинаты, на основании получения работниками соответствующих документов установленного образца, подтверждающих окончание ими учебного учреждения.

г) Проводить совместные мероприятия, способствующие повышению культуры производства и квалификации работников Организации.

Срочные трудовые договоры могут заключаться по соглашению сторон с тренерами, принимаемыми на работу в целях проведения со спортсменами учебно-тренировочных мероприятий и осуществления руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов в профессиональном спорте, а также с тренерами спортивных сборных команд.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Режим рабочего времени и трудовой распорядок в Организации регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации и правилами внутреннего трудового распорядка.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в Организации устанавливается продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю, для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю. Используется суммированный учет рабочего времени, скользящий график выхода на работу.

Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом Организации (ст. 100, 103, 104, 299, 300, 301 ТК РФ).

Работодатель руководствуется трудовым законодательством Российской Федерации при ограничении сверхурочных работ. Сверхурочные работы применяются только в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работника (ст. 99 ТК РФ). Во всех других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается лишь с письменного согласия работника и по согласованию с профсоюзным комитетом Организации.

К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях только с их письменного согласия, перечисленных в ч.2 ст.113 ТК РФ.

На работников, находящихся в служебной командировке, распространяется режим рабочего времени и отдыха в соответствии с трудовым договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.

При выезде в командировку, а также в случае возвращения из нее в выходной или нерабочий праздничный день, работнику по возвращении из командировки предоставляется другой день отдыха.

В соответствии со ст. 153 ТК РФ, работодатель обязан оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

С письменного согласия работника, ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой должности осуществляется путем совмещения должностей.

Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же должности.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

При пятидневной рабочей неделе, общими выходными днями работников являются: суббота и воскресенье. При сменном графике работы,

выходные дни предоставляются в соответствии с графиком выхода на работу, утвержденным Приказом по Организации.

Привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни работников Организации допускается только с их письменного согласия по приказу работодателя, а в определенных случаях и по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.113 ТК РФ).

Ежегодно, за 2 недели до начала календарного года, работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на следующий год по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 123 ТК РФ). График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись.

Работникам Организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114,115 ТК РФ). Дополнительный оплачиваемый отпуск общей продолжительностью 14 календарных дней предоставляется особой категории работников в соответствии с Отраслевым соглашением по организациям, подведомственным Министерству спорта Российской Федерации, между Министерством спорта Российской Федерации и Профсоюзом работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации на 2015-2017 годы, работникам Организации, занимающим должности, включенные в Профессиональный стандарт «Тренер», утвержденный приказом Минтруда России от 07.04.2014 N 193н.

По соглашению между работником и работодателем, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом, хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 15 календарных дней.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ).

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст.125 ТК РФ).

Наряду с ежегодными оплачиваемыми отпусками по соглашению между работником и работодателем, в связи с дополнительной работой, связанной с ненормированным рабочим днем предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск, сроком до 14 дней главному бухгалтеру, заместителю директора, специалисту по кадрам и юрисконсульту (ст. 116 ТК РФ) при наличии экономии фонда заработной платы.

Наряду с ежегодными оплачиваемыми отпусками, устанавливаемыми работникам в соответствии со ст.ст.116, 117 ТК РФ, работникам также предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в пределах, предусмотренных ст.128 ТК РФ, при наличии экономии фонда заработной платы:

- по случаю заключения брака – 3 дня;
- по случаю рождения ребенка (отцу) – 3-5 дней;
- в связи со смертью близких родственников (родителей, одного из супругов, детей) – 3 дня;
- 1 сентября родителям, чьи дети идут в 1 класс – 1 день;
- в случае переезда на новое место жительства – 3 дня;
- донорам после каждого дня сдачи крови – 1 день отдыха или по желанию донора дополнительный день присоединяется к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Компенсация при увольнении за неиспользование дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных данным пунктом, не выплачивается.

Работодатель обязан предоставлять работнику, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, по их просьбе, использование ежегодных отпусков в летнее или другое удобное для них время, а также – предоставлять, по их просьбе, дополнительные отпуска без сохранения заработной платы, продолжительностью до 2-х недель.

Работодатель обязан предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

Работникам Организации, обучающимся в вечерних учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию, предоставляются сверх отпусков, предусмотренных законодательством РФ, дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи сессии в соответствии со справкой учебного заведения.

В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Также, отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев по согласованию с работодателем (ст. 122 ТК РФ).

Отъезд работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена

по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ).

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

По письменному заявлению работника, неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5. ОПЛАТА ТРУДА

Заработная плата каждого работника Организации является вознаграждением за труд и зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, условий выполняемой работы и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда (ст. 132 ТК РФ).

Заработная плата является совокупностью:

- базового должностного оклада;
- доплат и надбавок, стимулирующих качественный труд работника;
- выплат компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных);
- премий;
- иных поощрительных и социальных выплат.

Должностные оклады руководителей, специалистов, служащих и рабочих устанавливаются штатным расписанием, утвержденным работодателем в соответствии с должностью и квалификацией работника

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в Организации системой оплаты труда.

Работодатель обязуется производить индексацию заработной платы в порядке, установленном законами и иными нормативными актами (ст. 130, 134 ТК РФ).

Система оплаты труда работника устанавливается Договором, другими локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда в Организации, принимаются работодателем по согласованию с представительным органом работников (Профсоюзным комитетом Организации).

Условия оплаты труда, определенные Договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст.135 ТК РФ).

Выплата премий работникам регулируется Положением о премировании работников Организации, утвержденным работодателем Организации по согласованию с профсоюзным комитетом Организации.

при совмещении работником профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы, работодателем производятся доплаты работнику. Конкретный размер доплаты определяется соглашением Сторон трудового договора.

Работодатель компенсирует повышенную интенсивность труда работников Организации, устанавливая им различные доплаты стимулирующего характера; оплачивает работу в ночное время, выходные и праздничные дни в соответствии с нормами ТК РФ.

Система оплаты труда работника может включать добровольные взносы работодателя и работника, осуществляемые в рамках развития в отрасли системы негосударственного пенсионного обеспечения, в том числе – для реализации в отрасли государственной программы софинансирования пенсий. Порядок уплаты и размер взносов устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом Организации.

Работникам Организации могут производиться следующие выплаты, не связанные с исполнением работниками трудовых обязанностей при наличии экономии финансовых средств:

- при награждении ведомственными наградами Минспорта России;
- к юбилейным датам за многолетний и добросовестный труд в связи с 50-летием, 60-летием, 70-летием, 75-летием и 80-летием и т.д. – в размере одного должностного оклада;
- в связи с выходом на пенсию — в размере одного месячного денежного содержания;
- в связи с уходом работника в ежегодный отпуск;
- при рождении ребенка – в размере 10 тысяч рублей;
- в случае свадьбы работника – в размере 10 тысяч рублей;
- в связи с потерей близких родственников – в размере 10 тысяч рублей;
- в связи со смертью работника (выплачивается близким родственникам умершего работника) в размере 20 тысяч рублей,

Заработная плата выплачивается: аванс – 15 числа текущего месяца в размере до 40% должностного оклада; окончательный расчет – 4 числа следующего за отчетным месяцем.

В случае совпадения установленного дня выплаты с выходным или праздничным днем, зарплата выплачивается накануне этих дней.

Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Пособие при временной нетрудоспособности выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

При выплате заработной платы, работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если комиссией по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (КТС) признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом (ст.137 ТК РФ).

Заработная плата работника Организации выплачивается в безналичном порядке, путем перечисления денег на именной расчетный счет работника.

С вновь принятым на работу работником, работодатель обязан заключить трудовой договор, учитывающий пункт настоящего Договора о выплате заработной платы в безналичном порядке.

Все расходы, связанные с открытием именного банковского расчетного счета работника для осуществления выплаты заработной платы, принимает на себя работодатель.

Оплата услуг по перечислению и выплате заработной платы работника осуществляется за счет средств работодателя. Стоимость указанных услуг не может рассматриваться как доход работника и не подлежит включению в состав совокупного облагаемого дохода работника.

6. ОХРАНА ТРУДА. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН

Работодатель обязан обеспечить соответствие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте. В этих целях, в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда,

Работодатель обязуется:

а) Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иным действующим законодательством Российской Федерации, а также локальными нормативными актами Организации.

б) Разрабатывать, по согласованию с профсоюзным комитетом Организации, утверждать Правила и инструкции по охране труда

в) Обеспечить проведение всех видов инструктажей по охране труда и технике безопасности, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда

г) Проводить обучение и проверку знаний по охране труда руководителей и специалистов Организации в сроки, установленные законодательством по охране труда.

д) Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ)

е) Обеспечивать работников на производствах, связанных с загрязнением, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с утвержденными нормами.

з) Совместно с профсоюзным комитетом Организации организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях Организации:

- создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюзной организации по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также обеспечить освобождение их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения по охране труда;

- повышать заинтересованность уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации, предусмотрев доплату к должностным окладам. Конкретный размер доплаты определяется соглашением Сторон трудового договора.

- внедрять систему управления охраной труда, построенную на передовых международных и отечественных принципах;

к) Осуществлять обязательные предварительные (при приеме на работу) и периодические медицинские осмотры работников. Обеспечить полноправное участие профсоюзного комитета Организации в расследовании всех несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ).

л) Освобождать беременных женщин от работы с сохранением среднего заработка для прохождения обязательного диспансерного обследования (ч.3 ст.254 ТК РФ).

Профсоюзный комитет Организации обязуется:

Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условий работы на производстве.

При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзный комитет Организации, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер (пп. 3 и 4 статьи 20 Федерального закона от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Работник обязан:

Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

Применять средства индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с правилами по охране труда.

Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК РФ).

7. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

Организация несет материальную ответственность за вред, причиненный жизни и здоровью работников, увечьем, утратой профессиональной трудоспособности, либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей согласно нормам действующего законодательства Российской Федерации.

8. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

Стороны способствуют распространению опыта реализации корпоративных социальных программ, направленных на поддержание здоровья на рабочем месте, включая профилактику профессиональных заболеваний.

Работодатель обязуется:

Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта.

Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников.

Вести коллективные переговоры, а так же заключать коллективные договоры в порядке, установленном законодательными актами Российской Федерации и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации (ст. 22 ТК РФ)

Создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, законами, соглашениями.

Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором

Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

Профсоюзный комитет Организации обязуется:

Всемерно способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ)

Вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК РФ)

Выражать мотивированное мнение профсоюзного комитета Организации при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников.

Добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий, выполнения определяемых трудовым законодательством Российской Федерации и Отраслевым соглашением норм и требований по охране труда.

Вносить предложения работодателю по совершенствованию обязательств коллективного договора.

Осуществлять через уполномоченных лиц по охране труда контроль за соблюдением правил охраны труда.

Работники обязуются:

Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (ч. 2 ст. 21 ТК РФ)

Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда

Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе.

Содержать свое рабочее место, оборудование, (рабочий инвентарь) в чистоте и исправном состоянии, а так же соблюдать чистоту в отделе и на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

Работодатель имеет право:

Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами Российской Федерации и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами Российской Федерации;

Принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим Договором порядке.

Профсоюзный комитет Организации имеет право:

Получать и заслушивать информацию работодателя по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

- по реорганизации и ликвидации работодателя;
- введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами Российской Федерации, учредительными документами работодателя, коллективным договором;

Вносить по вышеперечисленным вопросам работодателю соответствующие предложения и участвовать в заседаниях при их рассмотрении;

Оказывать консультативную, правовую, финансовую помощь членам профсоюза.

Работник имеет право:

На заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами Российской Федерации;

На рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда;

Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для отдельных категорий работников), выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

Полную достоверную информацию об условиях труда и о требованиях охраны труда на рабочем месте;

Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов;

Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами Российской Федерации;

Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами Российской Федерации;

9. ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ОРГАНИЗАЦИИ. ГАРАНТИИ ЕГО ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Профсоюзный комитет Организации осуществляет контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в Организации, и имеет право требовать устранения выявленных нарушений. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений, сообщить Профсоюзу о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

Работодатель обязан:

Безвозмездно предоставить профсоюзному комитету Организации, объединяющему его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступных для всех работников местах.

За счет образования внебюджетных средств и других законных источников, выделять денежные средства на расходы, связанные с проведением общих собраний (конференций) работников Организации, а также – на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в трудовом коллективе Организации.

В оперативных ситуациях, разрешать использовать рабочее время членов выборных профсоюзных органов для выполнения ими своих общественных обязанностей в интересах работников и краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы.

Выделять по заявкам профсоюзного комитета Организации автотранспорт за счет средств Организации для проведения культурно-массовых мероприятий, спортивной и физкультурно-оздоровительной работы в трудовом коллективе Организации.

По письменному заявлению работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы в размере 1% заработной платы работника.

Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных денежных средств.

При наличии экономии фонда заработной платы в Организации, работодатель оплачивает дополнительный труд не освобожденного выборного руководителя первичной профсоюзной организации в размере не менее 50% от основного должностного оклада работника, путем установления последнему персональной надбавки к окладу за «...Дополнительный труд по руководству выборным органом первичной профсоюзной организации» (ст.377 ТК РФ).

Устанавливать персональную надбавку председателю профсоюзного комитета за увеличение объема работ по руководству первичной профсоюзной организацией при условии, что численность членов профсоюзной организации превышает половину штатной численности работников Организации.

Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

Работодатель признает, что профсоюзный комитет Организации является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»),
- содействия их занятости,
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением,
- соблюдения законодательства о труде,
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

10. РАССМОТРЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

9.1. В Организации образуется комиссия по трудовым спорам (КТС) из представителей работников и представителей работодателя.

КТС является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров за исключением споров, по которым ТК РФ и иными Федеральными Законами Российской Федерации установлен другой порядок их рассмотрения.

Индивидуальный трудовой спор рассматривается КТС, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

9.2. Представители работодателя в КТС назначаются приказом директора.

Представители работников делегируются профсоюзным комитетом Организации с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников Организации.

КТС в Организации имеет свою печать (ст.384 ТК РФ) и действует на основании Положения о рассмотрении и разрешении индивидуальных трудовых споров в Организации.

9.3. Работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Заявление работника подлежит обязательной регистрации.

КТС обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение 10 календарных дней со дня подачи работником заявления.

9.4. Трудовой спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по письменному заявлению работника.

КТС имеет право вызывать на заседания свидетелей, приглашать специалистов. По требованию КТС Работодатель (его представители) обязан в 3-дневный срок представлять ей необходимые документы.

9.5. Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих Работодателя.

На заседании КТС ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью.

КТС принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

Копии решения КТС, подписанные председателем комиссии или его заместителем и заверенные печатью КТС, вручаются работнику и работодателю или их представителям в течение трех дней со дня принятия решения.

9.6. Решение КТС подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

В случае неисполнения решения КТС в установленный срок указанная комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу с момента подписания его Сторонами и действует в течение всего срока.

Стороны имеют право продлить действие настоящего Договора на срок не более трех лет.

Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения Договора, стороны используют примирительные процедуры. В срок до трех рабочих дней после составления протокола разногласий, стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

Профсоюзный комитет Организации обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать реализации их прав, основанных на настоящем Договоре.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Договора на общем собрании работников Организации или на совместном заседании профсоюзного комитета Организации и работодателя. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие настоящий Договор.

За неисполнение настоящего Договора и нарушение его условий стороны Договора несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Настоящий Договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 дней.

Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

По истечении срока действия, настоящий Договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый коллективный договор.

Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Организации, Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, стороны должны подписать Договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ)

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (глава 61 ТК РФ), иными федеральными законами Российской Федерации.

Неотъемлемой частью настоящего Договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

Работодатель обязуется в течение 10 дней после подписания Договора довести его текст до всех работников Организации, знакомить вновь поступающих работников с ним при приеме на работу (ст. 50 ТК РФ)

от имени работодателя:

профсоюзной

Директор



Х.Д. Салманов

от имени работников:

Председатель первичной

организации: 

Айдаев Р.У.

Copyright, 1934, by American Medical Association
Published by American Medical Association

Subscription price: Five Dollars per Annum in Advance
Published by American Medical Association

Subscription price: Five Dollars per Annum in Advance
Published by American Medical Association

Subscription price: Five Dollars per Annum in Advance
Published by American Medical Association

Subscription price: Five Dollars per Annum in Advance
Published by American Medical Association

Subscription price: Five Dollars per Annum in Advance
Published by American Medical Association

Subscription price: Five Dollars per Annum in Advance
Published by American Medical Association

Subscription price: Five Dollars per Annum in Advance
Published by American Medical Association

Subscription price: Five Dollars per Annum in Advance
Published by American Medical Association

Subscription price: Five Dollars per Annum in Advance
Published by American Medical Association

Subscription price: Five Dollars per Annum in Advance
Published by American Medical Association

Subscription price: Five Dollars per Annum in Advance
Published by American Medical Association

Subscription price: Five Dollars per Annum in Advance
Published by American Medical Association

Коллективный договор прошит и
прономерован.

Всего 20 листов.

Директор ГАУ ФСК «Баш-Лам»

Х.Д. Салманов


(подпись)

