

Директор РГКУ «Республиканская комплексная спортивно-адаптивная школа для лиц с ограниченными возможностями «Надежда»



Х.Х. Канаматов  
03 2021г.

Председатель первичной профсоюзной организации РГКУ «Республиканская комплексная спортивно-адаптивная школа для лиц с ограниченными возможностями «Надежда»



М.П. 03

Н.А. Узденова  
03 2021г.

Председатель Карачаево-Черкесской Республиканской организации Российского профсоюза работников культуры



М.П. 03

М.Ч. Шенкао  
03 2021г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

### РЕСПУБЛИКАНСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «РЕСПУБЛИКАНСКАЯ КОМПЛЕКСНАЯ СПОРТИВНО- АДАПТИВНАЯ ШКОЛА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ «НАДЕЖДА»

(далее РГКУ «РКСАШ «НАДЕЖДА»)

на 2021-2023 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Министерстве труда и социального развития КЧР  
регистрационный номер 4  
от 03.01.2021г.



Министр Р.А. Шаков

М.П.

Черкесск

2021

## 1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)).

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются РГКУ «РКСАШ «Надежда», в лице директора Канаматова Хасана Хызыровича, именуемый в дальнейшем «Работодатель» и коллектив работников РГКУ «РКСАШ «Надежда», в лице председателя первичной профсоюзной организации Узденовой Нузулы Анзоровны, именуемый в дальнейшем «Профсоюзный комитет».

1.2. Целью настоящего Коллективного договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности Работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за не выполнение трудового законодательства, иных норм и актов трудового права.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу Учреждения, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества Учреждения, учет мнения Профсоюзного комитета по проектам текущих и перспективных планов и программ, другим локальным актам, касающимся деятельности работников Учреждения;

1.3.2. Профсоюзный комитет защищает интересы работников с учетом условий и охраны труда, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность Учреждения, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам.

1.3.3. Работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности труда, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

Предметом настоящего Коллективного договора являются, более благоприятные по сравнению с законодательством Российской Федерации, нормы об условиях труда, его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые Работодателем (ст.41 ТК РФ).

1.4. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения (ст.43 ТК РФ) (независимо от стажа работы и членства в профсоюзном комитете, режима занятости).

Работодатель по письменному заявлению работников ежемесячно перечисляет на счет Профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере профсоюзного взноса, установленного Уставом Профсоюзной организации (ст.30, ст.377 ТК РФ).

1.5. Обязательства сторон по данному Коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, Отраслевыми соглашениями, действие которых распространяется на данного Работодателя.

1.5.1. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего Коллективного договора в Учреждении соблюдаются прежние нормы, оговоренные в Коллективном договоре.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем (ст.43 ТК РФ).

При реорганизации Учреждения, в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

При ликвидации Учреждения, Коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.7. Взаимные обязательства сторон.

1.7.1. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- строить свои отношения с Работодателем в соответствии с законодательством, на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего Коллективного договора;

- участвовать в управлении Учреждением в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, получать от Работодателя полный объем информации о деятельности Учреждения и доводить ее до работников;

- предъявлять Работодателю требования от имени работников в случае нарушения Работодателем положений настоящего Коллективного договора, проводить в соответствии с федеральным законодательством Российской Федерации коллективные действия (вплоть до забастовок, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников) с целью урегулирования коллективных трудовых споров;

- способствовать снижению социальной напряженности в Учреждении, укреплению трудовой дисциплины членов Профсоюзного комитета, обеспечению его прибыльной работы;

- воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения Работодателем принятых обязательств;

- обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комиссию по трудовым спорам (КТС), Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) в случае нарушения законодательства о труде.

1.8. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания (ст.43 ТК РФ).

2. Трудовой договор. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников.

Обеспечение занятости.

Стороны договорились о следующем.

2.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, настоящим Коллективным договором. Трудовой договор, составленный в двух экземплярах, хранится у каждой из сторон.

Работодатель предоставляет работникам работу, обусловленную трудовым договором.

Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок (но не более пяти лет).

2.2. Срочный трудовой договор заключается:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном Федеральным законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера.

- с лицами, поступающими на работу по совместительству.

- с тренерами, спортсменами, спортсменами-инструкторами на основании подготовки к определенным соревнованиям и достижения высокого результата.

2.3. При приеме на работу, кроме случаев, предусмотренных ст.70 ТК РФ, испытательный срок не устанавливается для бывших работников Учреждения, уволенных по сокращению штатов, в течение 2-х лет после увольнения.

2.4. 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. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 74 Трудового кодекса РФ.

2.5. Стороны Коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться не только из интереса Учреждения, но и потребностей личностного роста работника. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение.

2.6. Работодатель содействует работникам, совмещающим работу с обучением. Предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по заявлению обучающегося.

2.7. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, реорганизации, сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем.

Работодатель обязуется использовать внутрипроизводственные резервы организации для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- приостанавливать найма работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники Учреждения;
- выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;
- расторгать трудовые договоры в случае нарушений и не выполнений обязательств;
- снижать административно-управленческие расходы.

2.8. Работодатель предоставляет информацию о возможном массовом увольнении работников в службу занятости не менее чем за два месяца.

2.9. Работодатель разрабатывает планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации, сокращении финансирования.

2.10. Стороны договорились обеспечивать преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности и штатов при равной производительности труда и квалификации, помимо указанных в действующем законодательстве, следующим категориям работников:

- лица предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- лица, проработавшие в Учреждении более 10 лет;
- лица, имеющие на содержании несовершеннолетних детей.

2.11. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и 2 ст. 81 ТК Российской Федерации предоставляется в разумных пределах свободное время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением заработка.

2.12. Работодатель осуществляет контроль соблюдения действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

### 3. Режим труда и отдыха

3.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего распорядка (Приложение № 1).

Продолжительность рабочего времени при его суммировании не может превышать норму рабочего времени, определяемую Трудовым Кодексом Российской Федерации.

3.2. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на 1 час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. Это правило применяется и в случаях переноса установленном порядке предпраздничного рабочего дня на другой день целью суммирования дней отдыха.

3.3. В течении рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего распорядка.

3.4. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней сохранением места работы и среднего заработка.

3.5. Ежегодно (не позднее, чем за две недели до наступления календарного года) Работодатель утверждает очередность предоставления ежегодных отпусков соответствующий год.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен на другой срок по желанию работника по согласованию с Работодателем.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 дней.

3.6. Работодатель сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска предоставляет дополнительные трудовые отпуска, предусмотренные законодательством и локальными нормативными актами.

3.6.1. Тренерам, спортсменам, спортсменам-инструкторам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 348.10 Трудовым Кодексом Российской Федерации – 14 календарных дней.

3.6.2. Работникам с ненормированным рабочим днем - четыре календарных дня. Перечень должностей работников, работающих на условиях ненормированного рабочего дня:

директор- 4календарных дня;

главный бухгалтер, заместитель директора -3 календарных дня.

3.6.3. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьей 185.1 ТК РФ.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течении пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьей 185.1 ТК РФ.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем в соответствии со статьей 185.1 ТК РФ.

#### 4. Оплата труда

4.1 Заработная плата работникам устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда.

4.2 Условия оплаты труда, включая оклад (должностной оклад работника, выплаты (доплаты и надбавки) компенсационного характера выплаты (доплаты и надбавки) стимулирующего характера, а также другие выплаты и доплаты, определенные Коллективным договором - обязательно для включения в письменный трудовой договор с работником или дополнительное соглашение к трудовому договору с работником, (экземпляр которого вручается работнику).

4.3. Условия оплаты труда работников, определенные Коллективным договором, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными Трудовым кодексом РФ и иными нормативными актами содержащими нормы трудового права.

4.4. Размеры окладов (должностных окладов) и заработной платы устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификацией групп), ЕКС (Единого квалификационного справочника должно руководителей, специалистов и служащих), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.5. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности, так же как и лица, имеющие соответствующую специальную подготовку и стаж работы.

4.6. Ежемесячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Карачаево-Черкесской республике.

4.7. Размеры базовых окладов ежегодно могут быть увеличены (индексированы) в соответствии со статьей 134 ТК РФ на основании постановления Правительства Карачаево-Черкесской Республики о бюджете на соответствующий год и законодательными актами, приказом Работодателя с учетом уровня инфляции.

4.8. Должностные оклады:

- зам. директора на 10 % ниже от должностного оклада руководителя;
- главного бухгалтера на 10% ниже от должностного оклада руководителя.

4.9. Стороны договорились:

4.9.1. Считать оплату труда работников Учреждения, предоставление им социальных льгот и гарантий, приоритетным направлением по сравнению с другими платежами и финансовыми операциями.

4.10. Работодатель обязуется:

4.10.1. Заработную плату выплачивать работникам 2 раза в месяц в сроки: за 1-ю половину текущего месяца 20-го числа, за 2-ю половину 5-го числа последующего месяца. В случае выпадения данных дат на выходные дни, произвести выплату заработной платы в ближайший рабочий день.

4.10.2. Не допускать задержки выплаты заработной платы, исключение составляет отсутствие финансирования в начале финансового года.

4.11. Стороны считают:

4.11.1. При прохождении курсов повышения квалификации за работниками сохраняется средняя заработная плата.

4.11.2. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Оформление очередного отпуска производится согласно графику очередности ухода в отпуск утвержденного руководителем Учреждения. Изменение графика отпусков осуществляется по взаимному согласию сторон.

4.11.3. В целях поощрения работников Работодатель устанавливает премиальные выплаты и иные вознаграждения. Условия и порядок их начисления установлены Правилами внутреннего распорядка и Положением об оплате труда.

## 5. Охрана труда

5.1 Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

5.1.2. Провести в Учреждении СОУТ (специальная оценка условий труда) и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) Профсоюзного комитета, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов Профсоюзного комитета и комиссии по охране труда.

5.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

5.1.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

5.1.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

5.1.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на рабочем месте в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

5.1.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

5.1.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) Профсоюзного комитета (ст. 212 ТК РФ).

5.1.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

5.1.10. Осуществлять совместно с Профсоюзным комитетом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.



5.1.11. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюзного комитета, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

5.1.12. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.1.13. Предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников в поликлинике или в больнице.

5.1.14. Оборудовать комнату для отдыха работников Учреждения.

5.1.15. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения.

6. Профсоюзный комитет обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюзного комитета и других работников Учреждения;

- проводить работу по оздоровлению детей работников Учреждения.

Работодатель обеспечивает безопасные условия и охрану труда, санитарно-бытовое обслуживание работников, страхование от несчастных случаев на производстве и другие мероприятия в соответствии законодательством и настоящим Коллективным договором.

6.1 Социальная защита молодёжи:

В целях привлечения молодых работников и специалистов в Учреждение, к активному участию в её развитии, обеспечения занятости, усиления социальной защищенности стороны договорились о следующем.

6.2. Молодым работником считать работника в возрасте до 35 лет заканчивающего учебное заведение.

Обеспечить молодежи возможность бесплатно заниматься физической культурой и спортом.

Осуществлять систематическое моральное и материальное поощрение молодежного актива Учреждения, ведущего общественную работу.

7. Социальные гарантии и льготы

7.1 Работодатель обеспечивает в соответствии с действующим законодательством социальное, медицинское и пенсионное страхование, своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в государственные внебюджетные фонды.

7.2. Работодатель осуществляет контроль за правильностью и своевременностью уплаты страховых взносов на страховую и накопительную части трудовой пенсии, своевременностью и достоверностью сведений персонифицированного учета, предоставляемых в орган ПФР.

7.3. Работодатель удерживает из заработной платы работника и осуществляет перечисление дополнительных страховых взносов и иных платежей по письменному заявлению работника.

7.4. В целях обеспечения социальных гарантий работников Работодатель осуществляет контроль за правильностью начисления и своевременностью выплаты пособий по государственному социальному страхованию.

7.5. Работодатель производит выплату пособия по временной нетрудоспособности в соответствии с действующим законодательством.

7.6. Предоставлять по личному заявлению работника дополнительный краткосрочный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 3-х дней работникам в случаях:

свадьба работника;

свадьба детей работника;

смерть члена семьи.

7.7. Женщинам, имеющим детей, обучающихся в начальной школе (1-4 классы), предоставлять оплачиваемый выходной день в первый день каждого учебного года.

7.8. Работники имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы, помимо случаев, предусмотренных ст. 128 ТК РФ, в следующих случаях:

многодетным и одиноким родителям без ограничения на основании ст. 263 ТК РФ.

7.9. Работодатель и представитель работников, принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

7.10. Работодатель по ходатайству представителя работодателя выделяет транспортные средства работникам Учреждения для проведения вышеперечисленных мероприятий.

7.11. Оказывать материальную помощь в особых случаях по непредвиденным обстоятельствам (стихийное бедствие, пожар, утрата имущества, смерть члена семьи и близких родственников, вступление в брак, рождение ребенка, малообеспеченным, а также пострадавшим от несчастного случая) в размере до трех должностных окладов при наличии средств;

7.12. При предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого трудового отпуска, выплачивать материальную помощь в размере до трех окладов на лечение и оздоровление, при наличии экономии фонда оплаты труда.

## 8. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзном комитете или профсоюзной деятельностью.

8.2. Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) Профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

8.4. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюзного комитета, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) Профсоюзного комитета.

8.5. Работодатель обязан предоставить Профсоюзному комитету безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

8.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет Профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюзного комитета, при наличии их письменных заявлений в размере 1%.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет Профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профсоюзного комитета на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены Профсоюзного комитета могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

8.9. Работодатель предоставляет Профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

8.10. Члены Профсоюзного комитета включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации работников, СОУТ, охране труда, социальному страхованию и других.

8.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Профсоюзного комитета рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюзного комитета, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
  - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
  - установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
  - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
    - создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
    - составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
  - утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
  - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

## 9. Обязательства Профсоюзного комитета

Профсоюзный комитет обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюзного комитета по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюзного комитета, в случае, если они уполномочили Профсоюзным комитетом представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Учреждения.

9.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.5. Совместно с Работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

9.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

9.7. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюзного комитета в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников Учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

9.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному.

9.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

9.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.13. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации работников, СОУТ, охране труда и других.

9.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников Учреждения.

9.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

9.16. Оказывать ежегодно материальную помощь членам Профсоюзного комитета в случаях болезни, свадьба, смерти, рождение ребенка, юбилей и другие в размере от 500 до 4000руб.

9.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

10. Контроль за выполнением Коллективного договора.

Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

10.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.7. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

Председатель первичной  
Профсоюзной организации  
Республиканского государственного  
казенного учреждения  
«РКСАШ «Надежда»

*Уденова Н. А. Уден*



МП от \_\_\_\_\_ 2021 г.

Директор Республиканского  
государственного казенного  
учреждения «РКСАШ «Надежда»

*Корсаков У. Х. Шу*



МП от \_\_\_\_\_ 2021 г.