

**Утверждён на общем собрании трудового коллектива
МУ «Ельниковская ЦБ»
протокол № от 01 августа 2013г.
Изменения от 07.11.2016г. Приказ №36**

Коллективный договор

**Между администрацией МУ «Ельниковская центральная библиотека»
и Объединённой первичной профсоюзной организацией работников
учреждений культуры Ельниковского муниципального района
Республики Мордовия**

От работодателя:

Директор МУ «Ельниковская ЦБ»

_____ О.В. Замотаева

От работников:

Председатель объединённой
первичной профсоюзной организации

_____ Т.М. Родичкина

СОДЕРЖАНИЕ:

1. Общие положения.
2. Трудовой договор.
3. Оплата труда.
4. Обеспечение занятости.
5. Рабочее время и время отдыха.
6. Охрана труда.
7. Обучение и повышение квалификации Работников.
8. Организация работы по социальному страхованию.
9. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.
10. Гарантии деятельности Профсоюза.
11. Обязательства профсоюзной группы.
12. Контроль за выполнением коллективного договора.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном учреждении «Ельниковская центральная библиотека».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников, работодателей муниципальных бюджетных учреждений культуры по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- МУ «Ельниковская ЦБ» (далее – Учреждение) в лице директора Замотаевой Ольги Васильевны, действующего на основании Устава, утверждённого Постановлением администрации Ельниковского муниципального района от 27.10.2011г. №627.

- Работники Учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице председателя объединённой первичной профсоюзной организации работников учреждений культуры Ельниковского муниципального района (далее – профком) Родичкиной Татьяны Михайловны.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (Трудовой Кодекс Российской Федерации ст. 43), если какая – либо из сторон не изъявит намерение изменить или аннулировать его. Сторона, изъявившая подобные намерения, должна обратиться к другой стороне с письменным уведомлением за месяц до истечения срока коллективного договора. Отсутствие такого уведомления является основанием для продления срока действия коллективного договора.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;
- другие локальные акты.

Порядок учета мнения профкома при принятии локальных актов предусмотрен законодательством.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно

- работниками и через профком;
- по согласованию с профкомом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- другие формы.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается по инициативе работодателя либо работника и может заключаться только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе условия оплаты труда (размер оклада, ставки заработной платы работника, доплаты и надбавки, поощрительные выплаты, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера, объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др). Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, ст.162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.6. Работодатели или их полномочные представители обязаны, при заключении трудового договора с работником, ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

3. Оплата труда

3.1. Оплата труда Работников производится в порядке и размерах, установленных законодательными, нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Учреждения.

3.2. Заработная плата и должностной оклад работникам выплачивается за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме (ст.131 ТК РФ) – аванс 25 числа каждого месяца, полный расчёт – 10 числа каждого месяца. Заработная плата работнику перечисляется на карту.

3.3. Работнику за работу в выходные и нерабочие праздничные дни предоставляется дополнительный день отдыха.

3.4. Учреждение и профком договорились о том, что работники могут поощряться премией или ценным подарком в связи с достижением ими 50, 55 и 60-летнего возраста.

3.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

3.6. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается за выполнение ими функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, в порядке и в сроки, предусмотренные законодательством (ТК РФ ст.136). В случае задержки выплаты заработной платы, оплаты отпусков, выплат при увольнении работодатель несет ответственность, предусмотренную ст.236 ТК РФ.

3.7. При выплате заработной платы работник получает на руки расчетный листок с указанием составных частей заработной платы, размерах удержаний, общей сумме подлежащей выплате, информации о начислении и перечислении в ПФ страховых взносов.

4. Обеспечение занятости.

4.1. Федеральная служба и профком обязуются организовывать трудовую деятельность в строгом соответствии с Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" и нормами трудового законодательства.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- Рабочее время работников определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка» Учреждения (ст.91 ТК РФ), утверждённые работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для женщин в сельской местности устанавливается продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю, мужчинам – 40 часов.

5.3. Режим рабочего времени в Учреждении определяется коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

5.4. Сверхурочные работы проводятся только в случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, с письменного согласия работника. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Оплата за работу в сверхурочное время производится в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

5.6. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для работников Учреждения устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

5.7. Ежегодный отпуск должен быть продлён или перенесен на другой срок, определенный работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником

во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы.

5.8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения профкома.

5.9. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- представителя, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.10. Работники привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.).

5.11. Коллективным договором работникам могут предоставляться при наличии средств оплачиваемые дни в следующих случаях и количествах:

- при рождении ребенка в семье - 1 день
- бракосочетание самого работника (детей работника) – 1 день
- смерть (родителей, супругов, детей)- 3 дня.
- проводы на службу в армию – 1 день
- работникам, имеющим детей в возрасте от 6 до 12 лет, 1 сентября – 1 день.

5.12. Работникам предоставляются:

- отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ) по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении

обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 дней, работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида, одинокой матери или одинокому отцу, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет.

Указанный отпуск по желанию работника может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован частично (ТК РФ ст.263).

- отгулы за выполнение отдельных работ, не предусмотренных трудовым договором руководителям методических объединений, председателям первичной организации и т.д., за работу в выходные и праздничные дни.

- четыре оплачиваемых дня в месяц одному из родителей или опекуну ребенка инвалида (ст.262 ТК РФ).

5.13. Работникам гарантируется право:

- на первоочередное получение ежегодного отпуска в летнее или другое удобное для них время, женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет (ст.123 ТК РФ, Постановление Совета Министров СССР от 22.01.81г.).

6 Охрана труда.

6.1. Работодатели обязуются:

- 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.

- Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные по согласованию с профкомом, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда,

сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда один раз в год.

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

- Сохранять место работы 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).

- Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

- 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.

- Разработать и утвердить инструкции по охране труда по согласованию с профкомом (ст.212 ТК РФ).

- Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

- 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.

- Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

- Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

- Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

- Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников культуры РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным 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.

6.2. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

7. Обучение и повышение квалификации Работников.

7.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

- Работодатели определяют необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- Работодатели по согласованию с профкомом определяют формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

7.2. Работодатели обязуются:

- Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.
- В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).
- Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.
- Работодатель и профком оказывают помощь членам профсоюза в подготовке к Республиканским конкурсам.

8. Организация работы по социальному страхованию.

8.1. Учреждение и профком договорились о том, что профком проводит не реже одного раза в полугодие анализ трудопотерь, причин и условий временной нетрудоспособности работников.

8.2. Учреждение обязуется полностью и своевременно начислять страховые взносы, каждое полугодие составлять и представлять в профком расчетную ведомость по форме 4, а Профком обязуется осуществлять контроль за использованием средств фонда социального страхования.

9. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

9.1. Работодатели обязуются:

- Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за 3 месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
- В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
 - Высвобождение работников учреждения свыше 10 человек или в количестве 10% от числа работающих считать массовым, а в случае ликвидации учреждения независимо от числа работающих. Законодательством определен порядок учета мнения профкома при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (ст.373 ТК РФ).

9.2. Стороны договорились, что:

- Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года и др.

9.3. Стороны договорились, что сокращение производится при условии, что работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- временное ограничение приема кадров;
- ликвидация в первую очередь вакансий;

- отказ от совмещения должностей (профессий);
- перевод работников на неполное рабочее время (по соглашению с работниками);
- ограничение круга совместителей;
- предоставление отпусков без сохранения заработной платы.

9.4. Членам профсоюза, уволенным в связи с сокращением штатов, реорганизации или ликвидации учреждения профком предоставляет юридическую и консультативную помощь, защиту прав бывших членов профсоюза в судебных органах, в течение 3-х лет с момента увольнения. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

9.5. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производится с предварительным согласованием с профкомом.

10. Гарантии деятельности профкома.

10.1. Стороны договорились о том, что:

- 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 профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).
- Работодатели принимают решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту "б" пункта 3 и пункту 5 ст.81 ТК РФ производится с предварительным согласованием с профкомом.
- Работодатели предоставляют профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

10.2. Работодатели по согласованию профкомом рассматривают следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листа (ст.136 ТК РФ);
- особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ).

11. Обязательства профкома.

11.1. Профком обязуется:

Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ.

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

Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы.

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.

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

Направлять учредителю 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).

Представлять и защищать трудовые и пенсионные права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по вопросам летнего оздоровления детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

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

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

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

Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях: достижения пенсионного возраста, смерти работника или членов его семьи, в связи с материальными затруднениями.

Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Ответственность сторон

Стороны договорились о том, что:

Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора договорная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

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

