

Профсоюз работников образования

Муниципальное общеобразовательное учреждение
Тимирязевская средняя школа
433315, п.Тимирязевский, Ульяновского района,
Ульяновской области, ул. Школьная, 3-а
Телефон 8-84-254-34-2-41

Коллективный договор

на 2020 - 2023 годы.



п. Тимирязевский 2020 год

Коллективный договор

Заключен на общем собрании между работодателем и работниками
«Об» марта 2020 года

1. Муниципальное общеобразовательное учреждение Тимирязевская средняя школа.

2. Фамилия, Имя, Отчество (полностью), телефон.

Селиванова Валентина Борисовна - руководитель 8-84-254-34-2-41

Линская Галина Николаевна - главный бухгалтер

Басырова Гульнас Самигулловна - председатель профгруппы.

3. 433315 Ульяновская область, Ульяновский район, п.Тимирязевский, ул.Школьная, дом 3-а

4. Основной вид деятельности - учебно-воспитательный

5

(дата регистрации кол.договора)

6.

(средняя зарплата работающих)

7.

(численность работающих)

8. 06.03.2020 года на 2020-2023 г.г.

(Дата принятия коллективного договора и срок его действия)

Коллективный договор подписали:

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ

Директор

МОУ Тимирязевской СОШ _____ Селиванова В.Б.

ОТ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

председатель профгруппы

_____ Г.С.Басырова

Зарегистрирован в агентстве по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области

№__от_____20__г._____

Подпись лица зарегистрировавшего договор

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками организации и работодателем и заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Положения данного коллективного договора распространяются на всех работников организации.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работодатель МОУ Тимирязевской СШ, в лице директора, именуемый далее «Работодатель» и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные профсоюзной организацией Тимирязевской СШ, именуемой далее «Профком» в лице председателя профкома.

1.4. Коллективный договор заключен на добровольной и равноправной основе в целях:

- установления социально-трудовых отношений в организации, способствующих развитию и эффективности ее работы, росту общественного престижа;

- установление социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

- повышение уровня жизни работников;

- создание благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.5. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными и деловыми партнерами и принимают на себя обязательства.

РАЗДЕЛ 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН .

Заключив коллективный договор, стороны признают взаимные права и обязанности друг друга и обязуются их соблюдать и выполнять.

Обязанности Работодателя (статья 22 ТК РФ):

- признать и принять на себя обязательства отраслевого тарифного соглашения, а также районного и областного соглашений;

- принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами РФ и РМ, коллективным договором, учитывая мнение

профсоюзного комитета (по согласованию с профкомом) (ст.8 ТК РФ);

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров;

- обеспечивать занятость работников; условия, необходимые для сохранения занятости работников;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату работникам в сроки, установленные коллективным договором;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, наглядными пособиями, техническими средствами обучения, спортивным инвентарем, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;

- предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за их выполнением;

- рассматривать представления профкома о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;

- создавать условия, обеспечивающие участие в управлении организацией, ввести в состав коллегиального органа местного самоуправления представителей соответствующих профсоюзных органов;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом и нормативными трудовыми актами;

- сотрудничать с профсоюзными комитетами в вовлечении и сохранении в качестве членов профсоюза всех работников и признавать профсоюз как единственного представителя интересов работников;

- строго соблюдать права профсоюза и всемерно обеспечивать его деятельность в соответствии с действующим законодательством;

ОБЯЗАННОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА:

- представлять, отстаивать и защищать права и интересы членов профсоюза, в том числе при их обращениях в Комиссию по трудовым спорам и судебные органы, по вопросам возмещения вреда, причиненного их

здоровью на работе (на производстве);

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение коллективного договора;

- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников организации;

- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

- направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;

- осуществлять проверку состояние условий охраны труда, выполнения обязательств работодателям, предусмотренных коллективным договором;

- периодически доводить промежуточные итоги выполнения коллективного договора до трудового коллектива;

- принимать участие в работе комиссий по подготовке учебных заведений к началу учебного года в качестве независимых экспертов;

- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также с изменением условий труда;

- обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве;

- проводить переговоры, консультации с работодателем по повышению жизненного уровня работников организации;

- постоянно информировать членов первичной профсоюзной организации о работе профкома, событиях профсоюзной жизни;

- проводить культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу, оказывать материальную помощь членам профсоюза;

- участвовать в управлении средствами фонда социального страхования.

ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ (ст. 21 ТК РФ).

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым коллективом:

- соблюдать правила внутреннего распорядка организации;

- соблюдать трудовую дисциплину:

- выполнять установленные нормы труда:

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу учреждения образования и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества организации.

ПРАВА РАБОТОДАТЕЛЯ (ст. 22 ТК РФ):

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу учреждения и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения образования;
- распоряжаться фондом экономии заработной платы, согласно заключенному коллективному договору.

ПРАВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА:

- получать всю необходимую информацию для контроля и экспертизы, выполнения коллективного договора и осуществления своих защитных функций;
- получать информацию от работодателя и иных должностных лиц организации о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях (ст. 370 ТК РФ);
- инициировать и участвовать в судебных заседаниях по поводу невыплаты заработной платы;
- организовывать коллективные действия в случае невыполнения работодателем положений коллективного договора в соответствии с Трудовым Кодексом и Законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

РАЗДЕЛ 3. ОПЛАТА ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ.

3.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников в зависимости от квалификации работника, тарифных ставок (окладов) на основе «Положения об оплате труда работников МОУ». Стимулирование работников осуществляется на основании «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ Тимирязевской средней школы».

3.2. Заработную плату выплачивать 2 (два) раза в месяц: не позднее 20-го – аванс и не позднее 5-го – окончательный расчет.

3.3. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 (три) дня до начала отпуска.

В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок, отпуск переносится по желанию работника по получению им отпускных выплат (ст. 136, ч.6 ТК РФ).

3.4. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

3.5. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее 2/3 (двух третей) средней заработной платы работника.

3.6. Время простоя по причинам, независящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается не 2/3 (двух третей) тарифной ставки (оклада).

3.7. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).

3.8. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением, случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (ст. 155, ч. 3 ТК РФ), или простое (ст. 157, ч.3 ТК РФ);
- если заработная плата, была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

3.9. Работодатель производит доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормативных условий труда: выполнение работы в ночное время, работа в выходные и праздничные дни; с тяжелыми условиями труда устанавливаются в размерах, предусмотренных действующим законодательством (ст. 147, 152, 153, 154 ТК РФ).

3.10. Оплату аттестовавшихся работников работодатель производит со дня принятия решения аттестационной комиссией.

(приказ Министерства образования РФ от 26.06.2000 г. № 1908). Своевременно производить соответствующую запись в трудовую книжку.

3.11. Устанавливает работникам с тяжелыми и вредными условиями труда дифференцированные доплаты в размере 12 (двенадцать) % тарифной ставки пропорционально отработанному времени, руководствуясь перечнем работ с неблагоприятными условиями труда (утверждены приказами Гособразования СССР от 20.08.90 №. 579 и Комитета по Высшей Миннауки России от 07.10.92 № 611).

В свою очередь ПРОФКОМ:

1. Организует общественный профсоюзный контроль, направленный на ликвидацию просроченной задолженности по оплате труда.

2. За несвоевременно выплаченную заработную плату может:

а/. потребовать в соответствии со ст. 30 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» привлечения работодателя к

дисциплинарной ответственности;

б/. обратиться в органы Рострудинспекции с предложением привлечь к административной ответственности (штрафу) должностного лица за невыполнение или нарушение коллективного договора (ст. 41-43, 210

Кодекса РСФСР об административных правонарушениях);

в/. вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий между работодателем и трудовым коллективом (ст. 372 ТК РФ);

г/. по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза обратиться в суд (ст. 23 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), если не соблюдены следующие условия:

- если комиссия по трудовым спорам (КТС) в организации отсутствует;
- если КТС в 10-дневный срок не рассмотрела трудовой спор (за исключением переноса срока из-за неявки работника (ст. 390 ТК РФ);
- если работники и профком не согласны с решением КТС (ст. 390 ТК РФ);
- в случае возникновения коллективного трудового спора, конфликт разрешается согласно Закона РФ «О разрешении коллективных трудовых споров» и ТК РФ (ст. 398 - 418).

РАЗДЕЛ 4. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ.

4.1. Работодатель обеспечивает в соответствии с законодательством РФ занятость работников с учетом их профессии, квалификации и условий трудового договора.

4.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также с сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем предварительно с участием профкома.

4.3. В случае возникновения необходимости сокращения работников, работодатель предпринимает следующие меры:

а/. использует естественное сокращение рабочих мест (ликвидация вакансий, увольнение совместителей и т.д.);

б/. приостанавливает прием новых работников;

в/. сокращает временных работников;

г/. ограничивает круг совместителей;

д/. предоставляет отпуска без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности с согласия работников (ст. 128. 335 ТК РФ);

е/. переводит работника на неполную часовую нагрузку с согласия работника.

4.4. Преимущественное право на оставление на работе предоставляется:

а/. работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией:

б/. семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

в/. лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

г/. работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

д/. инвалидам ВОВ и инвалида" боевых действий по защите Отечества;

е/. работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст. 171 ТК РФ).

4.5. Работодатель при сокращении не должен допускать увольнения двух работников из одной семьи.

4.6. В случаях неизбежного высвобождения работников в связи с сокращением численности работников, работодатель информирует об этом не менее, чем за два месяца, а массовом сокращении не менее, чем за 3 месяца до начала проведения сокращения (ст.82 ТК РФ).

4.7. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по сокращению штатов работодатель производит только с согласия профкома (ст.82 ТК РФ).

4.8. В состав комиссии по определению кандидатур работников, подлежащих увольнению, должен обязательно входить представитель профкома.

4.9. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом).

4.10. Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение 2-х лет после окончания выборных полномочий.

РАЗДЕЛ 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. Режим рабочего времени определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными собранием работников. Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

5.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего дня не более 36-и часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

5.3. В зависимости от должности (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочей времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется Правительством РФ (ст. 333 ТК РФ).

5.4. Педагогическим работникам разрешается работа по

совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности (ст. 333 ТК РФ).

5.5. Время осенних, зимних, весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды администрация учреждения в праве привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы.

5.6. Привлечение отдельных работников образовательного учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа (ст.113 ТК РФ).

5.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (ст.113 ТК РФ).

5.8. Работа в выходной и праздничный день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или по желанию работника оплачивается не менее, чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ)

5.9. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного органа.

5.11. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18-и лет, других категорий работников в соответствии с Федеральным Законом (ст.99 ТК РФ).

5.12. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, к сверхурочным работам допускаются с их письменного согласия и условия, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

5.13. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником (ст.99 ТК РФ).

5.14. Для работников, совмещающих работу с обучением, работодатель устанавливает гибкий график работы (ст. 102 ТК РФ).

5.15. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск (ст.115 ТК РФ).

5.16. Работник имеет право на использование отпуска за 1-й год работы по истечению 6-и месяцев его непрерывной работы в организации (ст. 122 ТК РФ).

5.17. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность, которого определяется Правительством РФ (ст. 334 ТК РФ) и Правительством Ульяновской области.

5.18. Педагогические работники не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск

сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются учредителем и (или) Уставом образовательного учреждения (ст.335 ТК РФ).

5.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.20. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2-е недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

5.21. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 124 ТК РФ).

5.22. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14-и календарных дней.

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

5.24. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.25. Работникам может быть предоставлен дополнительный оплачиваемый отпуск, в связи с обстоятельствами семейного и личного характера:

- в с бракосочетанием работника сроком до 3-х дней;
- для участия в похоронах родных и близких до 3-х дней;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка до 3-х дней;
- для проводов детей в армию до 3-х дней;
- в связи с бракосочетанием детей работников до 3-х дней;
- в связи с переездом на новое место жительства до 3-х дней;
- при праздновании юбилейных дат со дня рождения до 3-х дней;
- для ликвидации аварии в доме до 3-х дней,

5.26. Председателю первичной профсоюзной организации за выполнение общественной работы предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск сроком до 5-и календарных дней.

5.27. По соглашению между работником и работодателем работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения платы по уважительным причинам (ст. 128 ТК РФ).

5.28. Супругам, родителям и детям, работающим в организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.29. Преимущественное право на предоставление отпусков в удобное для них время имеют одинокие родители, женщины, имеющие детей, жены военнослужащих срочной службы, воспитывающие детей и т.д. (ст.123 ТК РФ).

5.30. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам для ухода за заболевшими членами семьи на срок по заключению органов здравоохранения.

РАЗДЕЛ 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

6.1. Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда; внедрять средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных и других заболеваний работников.

6.2. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режим труда и отдыха, льготам, компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

Указанная информации должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе. Руководитель обязан предоставить ему информацию не позднее следующего рабочего дня с момента сделанного запроса.

6.3. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

6.4. Работодатель обязуется обеспечивать ежегодное бесплатное проведение диспансеризации работников. По итогам диспансеризации проводит совместно с профсоюзным комитетом и комиссией по социальному страхованию анализ заболеваемости и обеспечивает нуждающихся в лечении санаторно-курортными путевками.

6.5. Обеспечивает страхование работников от несчастных случаев через фонд социального страхования.

6.6. Работодатель и профсоюзный комитет обеспечивают выборы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей.

6.7. Профком и уполномоченный по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах; участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма; контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников; предъявляют обязательные к исполнению работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников; ходатайствуют об устранении выявленных

нарушений Законодательства об охране труда.

6.8. Работодатель и профсоюзный комитет на паритетных началах создают Комиссию по охране труда и оказывают всемерное содействие работе Комиссии по охране труда.

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.

7.1. Работодатель обеспечивает права работников на обязательное социальное страхование (ст.2 ТК РФ) и осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными Законами (ст.22 ТК РФ).

7.2. Осуществляет страхование работников предприятия от несчастных случаев на производстве.

7.3. Обеспечивает обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медстрахованию.

7.4. Своевременно перечисляет средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных Законодательством.

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

7.5. Внедрить персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в пенсионные фонды.

7.6. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д. (кроме случаев стихийных бедствий, аварий, пожаров и т.д.).

7.7. Своевременно оформлять впервые поступающим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования (ст.65 ТК РФ).

7.8. Обеспечивать деятельность комиссий по социальному страхованию в организации, гласность в расходовании средств социального страхования,

7.9. Работодатель создает условия для организации культурно-массовой и оздоровительной работы.

При наличии возможности открывает кабинет психологической и эмоциональной разгрузки.

7.10. Обеспечивает работников горячим питанием в столовой.

ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

1. Обеспечивать контроль за соблюдением права работника на

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными Законами (ст.21 ТК РФ).

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

3. Содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами.

4. Активно работать в комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом членов трудового коллектива.

5. Содействовать внедрению персонифицированного учета работников в соответствии с Федеральными законами; устанавливать контроль за своевременностью и достоверностью предоставляемых в органы Пенсионного фонда работодателем сведений о стаже и зарплате застрахованных членов трудового коллектива.

6. Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.

7. Профком принимает участие в обеспечении детей работников новогодними подарками.

8. Профком оказывает содействие (ходатайствует) по обстоятельствам (ниже перечисленным) на оказание материальной помощи работникам:

а). в связи с рождением ребенка в размере 500 рублей;

б). в связи со смертью близких родственников в размере 500-1000 рублей;

в). в связи с длительной болезнью работника в размере 500 рублей;

г). многодетным семьям и родителям, в одиночку воспитывающим детей в размере 300 рублей;

9. Организовывать проведение культурно-массовых, физкультурно-спортивных мероприятий, спортивных праздников, дней здоровья, фестивалей для работающих и членов их семей.

10. Организовывать оздоровление детей работников (в период летних каникул), новогодние представления для детей (в период зимних каникул).

11. Обеспечивать защиту социальных гарантий работающих женщин и лиц с семейными обязанностями, добиваться дополнительных льгот для многодетных семей и одиноких матерей и т.д.

12. Оказывать материальную помощь нуждающимся членам профсоюза.

13. Организовывать в коллективе чествование ветеранов войны и труда, поздравления с праздниками, днями рождения и т.д.

РАЗДЕЛ 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

8.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения,

руководствуясь Законодательством РФ.

8.2. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, социальными, экономическими отношениями.

8.3. Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет профсоюзному комитету всю информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

8.4. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением Законодательства о труде, Правил по охране труда за выполнение коллективного договора профсоюзный комитет в праве:

- беспрепятственно посещать и осматривать учебные кабинеты (группы), классы, мастерские и другие места работы в организации;
- требовать от работодателя соответствующие документы, сведения, объяснения, проверять расчеты по заработной плате и др.;
- проверять работу предприятий общественного питания (ст.370 ТК РФ).

8.8. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса: председателю профсоюзного комитета или его представителя в управленческих совещаниях на уровне дирекции;

8.9. Через средства информации профком информирует работников о деятельности профсоюзной организации, излагает свою позицию и решения, оповещает о предстоящих профсоюзных мероприятиях (ст.377 ТК РФ).

8.10. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время двух профсоюзных собраний в год при условии заблаговременного согласования с профсоюзным комитетом времени их проведения (не позднее, чем за 7 дней).

8.11. Представители профсоюзного комитета освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на время профсоюзной учебы, для участия в качестве делегата конференции, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе органов (заседаниях советов, бюро и т.д.).

8.13. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников по списку, представленному профсоюзным комитетом на основании личных письменных заявлений членов профсоюза через бухгалтерию.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации в 3-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор

на регистрацию в 7-дневный срок со дня подписания.

3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе и подлежит утверждению на собрании.

4. Комиссия проверяет выполнение коллективного договора 1 раз в полугодие. Итоги работы комиссии рассматриваются на собрании работников 2 раза в год.

5. Профком, подписавший коллективный договор для контроля за его выполнением, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и заслушивает на своих заседаниях работодателя о ходе выполнения положений договора.

6. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Федеральным Законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»

7. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.