

Утвержден на собрании трудового
коллектива

" 10 " апреля 2016 г.

Протокол № 1

Зарегистрирован в отделе по труду
Администрации района

" 15 " апреля 2016г.

Коллективный договор

Управления социальной защиты населения администрации
муниципального района «Волоконовский район»

15 15.05.16
Сектор

п. Волоконовка, 2016 год

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в управлении социальной защиты населения администрации муниципального района «Волоховновский район» (далее - Учреждение).

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами содержащими нормы трудового права с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя и по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

Работодатель, представленный в лице начальника Учреждения.

Работники, представленные профсоюзной организацией Учреждения в лице ее председателя.

Предмет Коллективного договора:

Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительность рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с Учреждением.

Взаимоотношения сторон, не определенные настоящим Коллективным договором, регулируются законодательством Российской Федерации, Положением Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка.

Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, договорились о нижеследующем.

1. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

1.1. Работодатель обязуется:

1.1.1. Соблюдать законы и другие нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

1.1.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

1.1.3. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

1.1.4. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором, трудовым договором.

1.1.5. Вести коллективные переговоры, и также заключать Коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ.

1.1.6. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля над их выполнением (ст. 22 ТК РФ).

1.1.7. Соблюдать установленные законодательством РФ общие требования по обработке, хранению, использованию и защите персональных данных работников.

1.1.8. Признать, что профсоюзная организация является в Учреждении полномочным представителем, выражающим и защищающим профессионально — трудовые и социальные интересы и права работников. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного заявления.

1.1.9. Предоставлять рабочее время с сохранением среднего заработка:

- членам профсоюзного комитета, не освобожденным от своей работы, для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время их краткосрочной профсоюзной учебы;
- членам профсоюза для участия в собраниях, конференциях, профсоюзных комиссиях, собираемых для решения вопросов, связанных с защитой интересов работников Учреждения.

1.1.10. Согласовывать с профсоюзной организацией:

- правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- положение об охране труда в Учреждении;

1.1.11. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения, и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

1.1.12. Проводить уведомительную регистрацию настоящего Коллективного договора, соглашения в соответствии со статьей (50 ТК РФ).

1.1.13. Знакомить работника при приеме на работу (до подписания трудового договора) под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором.

1.1.14. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

1.2. Профсоюзная организация, как представитель работников, обязуется:

1.2.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов — представлять и защищать права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе, в соответствии с полномочиями, предусмотренными Положением о первичной профсоюзной организации.

1.2.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем, должностными лицами законодательства о труде, созданием для работников надлежащих социально — бытовых условий.

1.2.3. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда.

1.2.4. В установленном порядке осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением законодательства РФ в области социального страхования, социального обеспечения и охраны здоровья.

1.2.5. Осуществлять организацию и проведение оздоровительных мероприятий среди работников и членов их семей.

1.2.6. Осуществлять постоянный контроль за ходом выполнения Коллективного договора и дважды в год информировать коллектив Учреждения о его выполнении.

1.2.7. Способствовать разрешению всех конфликтных ситуаций только в рамках действующего законодательства РФ.

1.2.8. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде (ст. 370 ТК РФ).

1.3. Работники обязуются:

1.3.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором.

1.3.2. Соблюдать требования по охране труда и обеспечения безопасности труд,

Учреждении.

1.3.3. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения.

1.3.4. Соблюдать трудовую дисциплину Учреждения.

1.3.5. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

1.3.6. Незамедлительно сообщить работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

1.3.7. Соблюдать условия настоящего Коллективного договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Содержание Трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Разделом 3 главой 10 ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Положением Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ, а также настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных (ст. 59 ТК РФ), либо иными федеральными законами, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4. В трудовом договоре, заключенном с работником, могут предусматриваться помимо прочих, предусмотренных (ст. 57 ТК РФ), условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, льготы, компенсации и др.

2.5. 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.

2.6. Работодатель обязуется обеспечить полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять работнику другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независимыми от воли сторон. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии предусмотренные положением об оплате труда. 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.

2.8. Стороны договорились, что помимо лиц указанных в (ст. 179 ТК РФ), преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- работающие в Учреждении с момента его образования;
- одинокие матери, имеющие детей до четырнадцатилетнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до четырнадцатилетнего возраста без матери;

2.9. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие — при наличии ребенка до четырнадцати лет или ребенка — инвалида до восемнадцати лет, кроме случаев ликвидации Учреждения.

2.10. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата производится с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

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

2.12. Высвобождаемым работником предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право при появлении вакансий.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию.

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

3.3. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. 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).

3.5. 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).

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время работников определяется локальным актом — Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени Учреждения не может превышать сорока часов в неделю.

4.3. В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

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

4.5. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работников в случаях, указанных в (ст. 99 ТК РФ). В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.6. Работа в выходные и праздничные не рабочие дни не планируется. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и праздничные не рабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных (ст. 113 ТК РФ), с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя. Работа в выходной и праздничный не рабочий день оплачивается в порядке, предусмотренным (ст. 153 ТК РФ). По желанию работника

ему может быть представлен другой день отдыха.

4.7 График отпусков составляется с учетом пожеланий работников при условии, что это не противоречит интересам Учреждения.

4.8 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения профкома, но не позднее, чем за две недели до начала календарного года, в котором будут предоставлены отпуска. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

4.9 Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск следующей продолжительностью:

- 30 календарных дней,
- дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет из расчета один календарный день за каждый год муниципальной службы, но не более 15 календарных дней,
- дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день;
- лицам, замещающим высшие муниципальные должности – 5 календарных дней
- лицам, замещающим должности *главные муниципальные должности* – 4 календарных дня
- лицам, замещающим иные муниципальные должности – 3 календарных дня.

4.10. Продление, перенос, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных (ст. 124-125 ТК РФ). При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая двадцать восемь календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.11. Предоставлять ежегодный отпуск по желанию работника в удобное для них время:

- работающим женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 18 лет или ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;
- работникам учреждения, обладающим таким правом в соответствии с требованиями Федерального закона от 12.01.1995 года №5-ФЗ «О ветеранах»; ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.12. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работодателем только по заявлению работника.

4.12. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, определенные настоящим Коллективным договором и законодательством РФ.

4.14. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:

- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, по уходу за детьми продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по их желанию может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован отдельно (полностью или частично).

- работникам Учреждения, обладающим таким правом в соответствии с требованиями Федерального закона от 12.01.1995 года №5-ФЗ «О ветеранах», ст. 127 Трудового кодекса Российской Федерации в количестве 35 календарных дней. Перенесение отпуска без сохранения заработной платы на следующий рабочий год не допускается.

4.15. В пределах утвержденного фонда оплаты труда работникам по их заявлениям предоставляются дополнительные краткосрочные отпуска с сохранением заработной платы в количестве 3 календарных дней в следующих случаях:

- в связи с заключением брака;
- с рождением ребенка -2 календарных дня;

- родителям при бракосочетании детей;
- в связи со смертью родственников (жены, мужа, матери, отца, брата, сестры, сына, дочери).
- с началом занятий 1 сентября родителям первоклассников, выпускников – 1 календарный день.
- с переездом на новое место жительства – 3 дня.
- 4.16. Юбилеям (55 лет женщинам, 60 лет мужчинам) вручать ценные подарки на сумму 1500 рублей (одна тысяча пятьсот рублей).
- работникам, вступившим в брак, вручать ценные подарки на сумму 1500 рублей (одна тысяча пятьсот рублей),
- работникам, в связи с рождением ребенка вручать ценные подарки на 1500 рублей (одна тысяча пятьсот рублей)
- 4.17. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, при получении образования соответствующего уровня впервые предоставлять дополнительные отпуска, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ.

5. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

5.1. Оплата труда Работников Учреждения осуществляется на основе установленной системы по оплате труда работников учреждений бюджетной сферы, в соответствии с Постановлением совета депутатов муниципального района «Волоконовский район» «Об оплате труда муниципальных служащих муниципального района «Волоконовский район» утвержденным от 22 ноября 2007 года № 34, Решением муниципального совета муниципального района «Волоконовский район» от 29.11.2013 г. № 28 «О внесении изменений в постановление совета Депутатов муниципального района «Волоконовский район» от 22.11.2007 г. № 34, Постановлением главы Волоконовского района «Об оплате труда работников централизованных бухгалтерий структурных подразделений администрации Волоконовского района», Постановлением главы Волоконовского района «Об утверждении структуры денежного содержания работников, замещающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы Волоконовского района» разработанных в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации Федеральным законом от 02.03.2007 г. №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», законом Белгородской области от 24.09.2007 г. №150 «Об особенностях организации муниципальной службы в Белгородской области».

5.2. Выплачивается заработная плата 2 раза в месяц: аванс не позднее 16 числа текущего месяца; окончательный расчет не позднее 1 числа месяца, следующего за расчетным месяцем.

5.3. При прекращении трудового договора выплаты всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производятся в день увольнения работника.

5.4. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения предоставляются в соответствии с действующим трудовым законодательством.

5.5. Работнику, работающему в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляется другой день отдыха.

5.6. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников учреждения (п. 2 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников учреждения (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего

заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

5.7. При временной нетрудоспособности выплачивается работнику пособие по временной нетрудоспособности согласно законодательству РФ.

5.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работников несёт руководитель Учреждения.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.2. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников, служащих и руководящих работников Учреждения в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

6.3. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.4. Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников Учреждения, обязанных проходить периодический медицинский осмотр.

6.5. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.6. Ввести обязательное медицинское страхование работников и страхование их от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.7. Совместно с профсоюзным комитетом (уполномоченным профсоюзного комитета или трудового коллектива) организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнении соглашения по охране труда.

6.8. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом (уполномоченным профсоюзного комитета или трудового коллектива), совместных комитетах (комиссиях) вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

6.9. Обеспечить гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные Основами законодательства Российской Федерации об охране труда, и закрепление этих прав в трудовых договорах (контрактах).

6.10. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструктажей, журналов инструктажа и других материалов за счёт Учреждения.

6.11. Обеспечить сохранность места работы (должности) и среднего заработка 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).

6.12. Пересмотр разработанных инструкций по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения профкома не реже, чем один раз в пять лет (ст. 212 ТК РФ).

7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. 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 профсоюзе или профсоюзной деятельности.

7.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

7.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

7.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по (ст. 81 ТК РФ), производится с учётом мотивированного мнения профкома.

7.5. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

7.6. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда.

7.7. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и другим.

7.8. Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, 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 праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- увольнение (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193 ТК РФ).

7.9. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п.2, п.3, п.5, п.6 подпунктом «б», ст. 81 Трудового Кодекса Российской Федерации председателя профсоюзного комитета допускается только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа.

8. ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. В целях обеспечения права работников на обязательное пенсионное страхование, в том числе страховую и накопительную части трудовой пенсии по старости, страховую и накопительную части пенсии по инвалидности, страховую часть трудовой пенсии по случаю потери кормильца в соответствии с Федеральным законом от 15.12.2001 г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» работодатель обязуется:

8.2. Производить уплату сумм авансовых платежей по страховым взносам в бюджет Пенсионного фонда Российской Федерации ежемесячно в срок, установленный для получения в банке средств на оплату труда за истекший месяц или в день перечисления денежных средств на оплату труда со счетов страхователя на счета работников, но не позднее 15-го числа месяца, следующего за месяцем, за которым начислены страховые взносы.

8.3. Вести учёт, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет отдельно в отношении каждой части страхового взноса (на страховую,

накопительную часть пенсии) по каждому работнику, в пользу которого осуществлялись выплаты.

8.4. Предоставлять в Пенсионный Фонд в Волоконовском районе документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учёта, а также для назначения (перерасчёта) и выплаты обязательного страхового обеспечения.

8.5. Информировать работников о начисленных и уплаченных в их пользу страховых взносов.

9. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Работодатель обязуется:

9.1. Контролировать выполнение Коллективного договора и отчитываться перед работниками не менее двух раз в год.

9.2. Текст настоящего Коллективного договора довести до сведения работников Учреждения после его подписания.

9.3. Каждая из сторон, подписавших настоящий Коллективный договор, признаёт свою ответственность за его реализацию и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств, разрешения конфликтов и противоречий, возникающих в сфере трудовых отношений в сроки, определённые законодательством РФ.

9.4. Настоящий Коллективный договор действует в течение 3-х лет с момента его заключения (подписания). Стороны обсуждают продление срока действия или принятия нового Коллективного договора за три месяца до окончания действия настоящего Коллективного договора.

9.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

9.7. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

9.9. Любая из сторон, подписавших настоящий Коллективный договор, вправе вносить дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

Работодатель:
Начальник УСЗН



Т.В. Панова

Представитель работников:
Председатель профсоюзного комитета



Е.Н. Шнылова