

Председатель Дагестанской
республиканской организации
Общероссийского профсоюза
работников госучреждений и
общественного обслуживания РФ

_____ А.В.Ахмедов

« ____ » _____ 20__ г.

Управляющий Государственным
учреждением – региональным
отделением Фонда социального
страхования Российской
Федерации по Республике
Дагестан

_____ О.С.Эфендиев

« ____ » _____ 20__ г.

СОГЛАШЕНИЕ

между Дагестанской республиканской организацией
Общероссийского профсоюза работников государственных
учреждений и общественного обслуживания и
государственным учреждением - региональным
отделением Фонда социального страхования Российской
Федерации по Республике Дагестан на 2018-2020 годы.

г.Махачкала

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее Соглашение заключено между Дагестанской республиканской организацией Общероссийского профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ на 2018-2020 годы (далее – Соглашение) и Государственным учреждением - региональным отделением Фонда социального страхования Российской Федерации по Республике Дагестан.

1.2. Сторонами данного Соглашения являются:

- работники (сотрудники) Государственного учреждения – регионального отделения Фонда социального страхования РФ по РД – в лице Дагестанской республиканской организации Общероссийского профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ (далее – реском Профсоюза);

- работодатель – Государственное учреждение – региональное отделение Фонда социального страхования РФ по РД в лице управляющего региональным отделением (далее – ГУ РО ФСС РФ по РД).

1.3. Соглашение вступает в силу с 1 января 2018 г. и действует по 31 декабря 2020 года.

1.4. Соглашение является:

- правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения между работодателем и работниками ГУ РО ФСС РФ по РД, содержащим обязательства по установлению режима труда и отдыха, оплаты труда, социальных гарантий и льгот, обеспечению занятости, условия охраны труда работников;

- основой для заключения коллективных договоров, трудовых договоров и не ограничивают права Сторон в расширении социальных гарантий и льгот для работников;

- нормы Соглашения обязательны для выполнения работодателем и выборным органом первичной профсоюзной организации, а также при разрешении коллективных и индивидуальных трудовых споров.

1.5. Представители сторон Соглашения оказывают содействие работодателю и первичной профсоюзной организации в заключении коллективного договора.

Работодатель при получении уведомления в письменной форме от соответствующей профсоюзной организации о намерении заключить коллективный договор обязан вступить в переговоры в течение 7 календарных дней со дня получения уведомления и заключить его на согласованных условиях, в трех месячный срок.

1.6. Для ведения коллективных переговоров, подготовки, заключения и контроля за выполнением Соглашения создается постоянно действующая Отраслевая комиссия, состав которой указан в приложении к настоящему Соглашению.

1.7. Законы и иные нормативные правовые акты РФ и РД, принятые в период действия Соглашения и улучшающие социально-экономическое и правовое положение работников ГУ РО ФСС РФ по РД, применяются с момента вступления их в силу.

1.8. По взаимному согласию представителей Сторон в течение срока действия Соглашения в его текст могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ (далее – Трудовой кодекс), которые доводятся до сведения работников, выборного органа первичной профсоюзной организации и работодателя.

1.9. Ни одна из сторон Соглашения не может в течение срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. В течение 7 дней со дня подписания Соглашения оно в установленном порядке направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган исполнительной власти по труду.

1.11. В двух недельный срок с момента уведомительной регистрации Соглашения, Стороны направляют его работодателю и выборному органу первичной профсоюзной организации для ознакомления с его содержанием работников ГУ РО ФСС РФ по РД и выполнения принятых обязательств.

1.12. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров, о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам ГУ РО ФСС РФ по РД.

1.13. Стороны обязуются ежегодно (в феврале месяце, следующим за отчетным годом) в письменной форме информировать друг друга о выполнении принятых обязательств.

1.14. В случае реорганизации сторон Соглашения их права и обязанности по Соглашению переходят к правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в действующие Соглашение, но не более срока действия настоящего Соглашения.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками ГУ РО ФСС РФ по РД регулируются Трудовым кодексом, федеральными законами, приказами, распоряжениями и положениями Фонда социального страхования РФ, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими норму трудового права.

При нарушении трудового законодательства работодатель принимает меры к их устранению и привлечению виновных лиц к ответственности в соответствии с законодательством РФ.

2.2. Условия, включаемые в трудовые договора, не могут ухудшать положения работников по сравнению с законодательством РФ, настоящим Соглашением и коллективным договором.

2.3. Законы и другие нормативные правовые акты РФ, содержащие норму трудового права, не имеющие особенности применения в системе Фонда социального страхования РФ, применяются с момента вступления их в силу без дополнительного объявления актами ГУ РО ФСС РФ по РД.

Проекты нормативных актов ГУ РО ФСС РФ по РД затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников, разрабатываются работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Нормативные акты Фонда социального страхования РФ, затрагивающие социально-трудовые интересы работников ГУ РО ФСС РФ по РД, в обязательном порядке доводится работодателем до выборного органа первичной профсоюзной организации в течение 3 дней со дня официального поступления для ознакомления их содержанием работников.

2.4. Работодатель обеспечивает работникам нормальную продолжительность рабочего времени, не превышающую 40 часов в неделю, за исключением работников, для которых законодательством установлена иная продолжительность рабочего времени.

2.5. Режим рабочего времени работников ГУ РО ФСС РФ по РД регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, в соответствии с

Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами содержащими нормы трудового права.

2.6. По просьбе работников (работника) работодатель может устанавливать гибкий график работы и другие, удобные формы организации труда при обеспечении нормального функционирования организации.

2.7. Для отдельных работников при необходимости может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению работодателя они эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается локальным нормативным актом Фонда социального страхования РФ.

2.8. Сверхурочная считается работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени.

Привлечение работников к сверхурочным работам с их письменного согласия допускается строго в случаях предусмотренным ст. 99 Трудового кодекса. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.9. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

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

Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

2.10. Работникам ГУ РО ФСС РФ по РД может предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день в соответствии с законодательством РФ и нормативными актами Фонда социального страхования РФ.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка.

2.11. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Не допускается установление в трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного основного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.

2.12. Работодатель, с учетом финансовых возможностей может устанавливать дополнительные отпуска и дни отдыха для работников. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяется локальными нормативными актами.

2.13. Работнику в соответствии с действующим законодательством, по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы установленной продолжительности.

2.14. Работодатель предоставляет работникам, имеющим детей – инвалидов с детства, двух и более детей в возрасте до 12 лет, а также отцам, воспитывающим детей без матери ежегодный очередной оплачиваемый отпуск в удобное для них время по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ.

3.1. ГУ РО ФСС РФ по РД информирует реском Профсоюза не менее чем за два месяца о намерениях реорганизации с обоснованием необходимости проведения этих мер и изменения в связи с этим численности и штата работников.

3.2. Работодатель:

3.2.1. Принимает решение о массовом высвобождении работников после консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Массовым признается высвобождение 20 % и более работников в течение полугодия.

3.2.2. С письменного согласия работника вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 Трудового кодекса РФ).

3.2.3. При принятии решения о ликвидации организации либо сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров работодатель не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в письменной форме сообщает об этом выборному органу первичной профсоюзной организации и в орган службы занятости, указав должность, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.2.4. Учитывает преимущественное право на оставление на работе с учетом гарантии, предусмотренных Трудовым кодексом.

При сокращении численности или штата учитываются нормы ст. 179 ТК РФ.

По мимо указанных в ней категорий работников, преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации предусматривается для:

- лиц предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- одиноких родителей, имеющих на иждивении детей до 16 летнего возраста.

3.2.5. Предупреждает под расписку каждого работника, подлежащего увольнению, о его предстоящем высвобождении не менее за 2 месяца.

При этом работодатель обязан предлагать работнику имеющуюся у работодателя как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

По договоренности сторон предоставляет ему в этот период оплачиваемое время для самостоятельного поиска работы.

3.2.6. Производит с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в соответствии со ст. 82,373 ТК РФ, увольнение работников ГУ РО ФСС РФ по РД, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ.

3.2.7. В праве предоставлять работникам уволенным в связи сокращением численности или штата, преимущественное право трудоустройства в ГУ РО ФСС РФ по РД в случае создания в ней новых рабочих мест.

3.2.8. В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением штата, численность работающих регулируется, в первую очередь, за счет мероприятий внутреннего характера:

- естественного оттока кадров и временного ограничения их приема;
- перемещения работников внутри организации на вакантные должности.

3.2.9. Принимает меры по формированию дополнительных рабочих мест для лиц с пониженной конкурентоспособностью на рынке труда.

4. ОПЛАТА ТРУДА.

4.1. Работодатель принимает необходимые меры по обеспечению устойчивой работы ГУ РО ФСС РФ по РД, формирования фонда оплаты труда на работников, в том числе технического персонала, повышения заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном коллективным договором, настоящим Соглашением.

4.2. Оплата труда работников производится в соответствии с Положением «О порядке и стимулировании труда работников региональных отделений Фонда социального страхования РФ» утвержденным приказом Фонда социального страхования РФ от 06.05.2006 г. № 105 «Об оплате труда работников региональных отделений Фонда социального страхования Российской Федерации».

4.3. При определении фонда оплаты труда работников ГУ РО ФСС РФ по РД предусматриваются средства на выплату (в расчете на год):

- надбавки к должностному окладу за высокую квалификацию, за особые условия и специальный режим работы, за сложность и напряженность труда, за выслугу лет, премии по результатам работы, материальную помощь.

При наличии экономии фонда оплаты труда могут выплачиваться премии к юбилейным, праздничным датам, в связи с присуждением почетных званий, с награждением государственными и ведомственными наградами, выходом на пенсию, единовременные выплаты при предоставлении отпуска и материальную помощь.

4.4. ГУ РО ФСС РФ по РД принимает меры по проведению своевременной индексации заработной платы.

Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится при наличии необходимых финансовых средств.

4.5. Система оплаты труда работников – технического персонала оплата труда которых до 1. 12.2008 г. осуществлялось на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников, устанавливается Фондом социального страхования РФ в соответствии с постановлением Правительства РФ от 5.08.2008 г. № 583, приказом Фонда социального страхования РФ от 25.09.2008 г. № 216 «О введении новой системы оплаты труда технического персонала региональных отделений и центрального аппарата Фонда социального страхования Российской Федерации», Положением «О системе оплаты труда технического персонала регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации по Республике Дагестан».

4.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности (норму труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

4.7. Заработная плата работникам выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, в день, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором. В случае задержки выплаты заработной платы в установленные

сроки работодатель несет ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

При выплате заработной платы, работодатель в письменной форме извещает (расчетным листком) работников о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний (часть 2 ст. 136 ТК РФ).

4.8. При совмещении профессии (должности), определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы, но не менее 70 % от основного должностного оклада работника.

4.9. В случае если в период предупреждения работника о предстоящем сокращении увеличивается размер заработной платы, то это увеличение касается и высвобождаемых работников.

4.10. При направлении работодателем работника на повышение квалификации или профессиональную переподготовку с отрывом от работы за ним на весь период обучения сохраняется средний заработок и место работы.

5. ОХРАНА ТРУДА.

5.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровье работников в качестве одного из приоритетных направлений работы.

5.2. В соответствии со ст. 218 ТК РФ по инициативе работодателя или по инициативе работников, либо их представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатель создает необходимые условия для работы комитетов (комиссий) и уполномоченных по охране труда первичной профсоюзной организации (освобождение от основной работы на время исполнения обязанности, прохождения обучения), которые устанавливается коллективным договором или иными локальными нормативными актами ГУ РО ФСС РФ по РД.

5.3. Работодатель разрабатывает, финансирует и осуществляет мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья работников, в том числе по проведению специальной оценки условий труда, создает службу охраны труда, вводит должность специалиста по охране труда и назначает ответственных за организацию работы по охране труда, прошедших специальное обучение по охране труда.

При отсутствии у работодателя специалиста по охране труда работодатель заключает договор со специалистами или организациями, оказывающими услуги в области охраны труда.

5.4. Работники обеспечиваются производственными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с установленными нормами.

Новые или реконструируемые производственные объекты не могут быть приняты в эксплуатацию без заключения соответствующих органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

5.5. Для женщин со времени установления беременности ограничивается время работы с ПВЭМ – не более – 3 часов в течение рабочего дня, при условии соблюдения гигиенических норм и правил (Постановление от 03.06.2003 г. № 118).

5.6. Работодатель не реже одного раза в год проводит анализ состояния производственного травматизма (количество случаев и трудопотери в днях) и разрабатывает согласованные с выборным органом первичной профсоюзной организации мероприятия по его снижению (недопущению).

5.7. В соответствии с частью 7 ст. 220 ТК РФ отказ работника от выполнения работ, представляющих опасность для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, либо от выполнения работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом или дополнительными условиями установленным коллективным договором.

5.8. Постановления выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросам безопасности труда и охраны здоровья работников обязательны к рассмотрению работодателем.

5.9. Работодатель выделяет в установленном порядке средства на проведение оздоровительных мероприятий среди работников ГУ РО ФСС РФ по РД и членов их семей.

Конкретные формы и степень участия работодателя в решении этих вопросов отражаются в локальном нормативном акте ГУ РО ФСС РФ по РД, принятых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

6.1. Работодатель:

6.1.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации предусматривает через коллективный договор в зависимости от финансовых возможностей ГУ РО ФСС РФ по РД, местных условий и потребностей работников установление дополнительных социальных льгот и гарантий:

- материальную помощь при рождении ребенка у работника;
- поощряет работников при выходе на пенсию;
- за долголетнюю и добросовестную работу в ГУ РО ФСС РФ по РД;
- в связи с юбилейными датами (50, 60 лет и т.д.).

Конкретные формы социально-бытового обслуживания, льготы, гарантии и компенсации для работников, устанавливаются в локальном нормативном акте.

6.1.2. Обеспечивает предоставление льгот и компенсации работникам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие аварии на Чернобыльской АЭС и других территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, в том числе предусматривает предоставление им дополнительных гарантий, направленных на улучшение условий жизнедеятельности.

Порядок предоставления дополнительных гарантий определяется локальным нормативным актом.

6.1.3. Представляет своевременно в территориальные органы Пенсионного фонда РФ полные сведения о застрахованных лицах в соответствии с ФЗ от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования».

6.1.4. Обеспечивает своевременное перечисление страховых взносов в соответствии с Налоговым кодексом РФ.

7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ.

7.1. Обязанность работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации регламентируется ст. 377 ТК РФ и могут улучшаться и развиваться по взаимному согласию сторон.

7.2. Работодатель:

- не препятствует вступлению работников в Общероссийский профсоюз РГУ и ОО РФ;

- обеспечивает соблюдение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации;

- предоставляет выборному профсоюзному органу необходимую информацию о социально-экономическом положении ГУ РО ФСС РФ по РД;

- содействует представителям выборного профсоюзного органа в посещении для реализации установленных законодательством и настоящим Соглашением прав работников и уставных задач Профсоюза.

7.3. Материальные условия деятельности профсоюзной организации.

7.3.1. Работодатель:

- на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно производит бесплатное и безналичное удержание, и перечисление через бухгалтерию в установленном порядке на счета профкома и рескома Профсоюза членские профсоюзные взносы, одновременно с выплатой заработной платы в ГУ РО ФСС РФ по РД;

- на основании личных письменных заявлений работников не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы в ГУ РО ФСС РФ по РД, производят бесплатное удержание и безналичное перечисление через бухгалтерию на счета профкома и рескома Профсоюза денежных средств в размере, не ниже установленного для уплаты членских профсоюзных взносов, и на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией, для обеспечения защиты их прав и интересов;

- бесплатно представляет выборному профсоюзному органу для обеспечения его деятельности в интересах членов Профсоюза оборудованные помещения, средства связи (городской, местные телефоны), возможность пользования электронной, факсимильной связью, транспортные средства;

- осуществляет бесплатно множительные и машинописные работы для профсоюзной организации.

7.4. Гарантии трудовых права работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.4.1. Работодатель:

- освобождает от основной работы членов выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденных от нее, с сохранением средней заработной платы (денежного содержания) за счет работодателя для выполнения общественных обязанностей в интересах членов Профсоюза, прохождения профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций Профсоюза, его выборных органов (пленум, президиум) и проводимых ими мероприятий, может поощрять морально и материально руководителя (заместителей) выборного органа первичной профсоюзной организации за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.

7.4.2. Права и гарантии освобожденным и не освобожденным от основной деятельности профсоюзным работникам регламентируются ст. 374, 375, 376 ТК РФ и могут расширяться по взаимному согласию сторон.

7.4.3. Увольнение по инициативе работодателя членов выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации допускается по мимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия профкома, а руководителя (заместителей) выборного органа первичной профсоюзной организации только с предварительного согласия Дагестанского республиканского Общероссийского комитета Профсоюза РГУ и ОО РФ.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКАНСКОГО КОМИТЕТА ПРОФСОЮЗА.

8.1. Реском Профсоюза обязуется:

8.1.1. Содействовать совместно с профкомом первичной организации профсоюза реализации настоящего Соглашения, снижению социальной напряженности в коллективе, созданию благоприятного морально-психологического климата, повышению эффективности работы ГУ РО ФСС РФ по РД, укреплению трудовой дисциплины присущими профсоюзу методам.

8.1.2. Представлять и защищать законные права и интересы членов Профсоюза, а также работников ГУ РО ФСС РФ по РД, не являющихся членами Профсоюза, но ежемесячно перечисляющих уплачивающих Профсоюзу денежные средства в размере и порядке, установленных первичной профсоюзной организацией, в органах законодательной, исполнительной и судебной власти РФ и РД, оказывать им при необходимости бесплатную юридическую помощь.

8.1.3. Участвовать по договоренности с руководством ГУ РО ФСС РФ по РД в совещаниях и заседаниях представительного органа по актуальным для жизни коллектива вопросам.

8.1.4. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителем законодательства о труде, трудовых прав работников, за состоянием охраны труда, предоставлении государственным служащим и работникам социальных гарантий, предусмотренных законодательством.

8.1.5. Оказывать методическую, организационную и правовую помощь профсоюзной организации, членам Профсоюза, организовывать совместное обучение профсоюзных кадров и актива по всем направлениям профсоюзной деятельности.

8.1.6. Проводить разъяснительную работу среди работников о правах и роли Профсоюза в защите их трудовых, социально-экономических, профессиональных прав и интересов работников.

8.1.7. За счет средств профсоюзного бюджета заключать договоры страхования от несчастных случаев всех членов Профсоюза работающих ГУ РО ФСС РФ по РД.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

9.1. Контроль за ходом выполнения настоящего Соглашения осуществляется сторонами и их представителями в составе отраслевой комиссии.

9.2. При не выполнении Соглашения заинтересованные лица письменно информируют отраслевую комиссию или непосредственно руководителей подписавших Соглашение.

Стороны Соглашения проводят консультации по существу представленной информации и принимают решение.

9.3. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности несут ответственность в порядке установленном законодательством РФ.

9.4. Итоги выполнения Соглашения ежегодно рассматриваются отраслевой комиссией и подводятся на заседаниях президиума рескома Профсоюза, доводятся до сведения выборных профсоюзных органов и работодателей.

9.5. За три месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения стороны обязуются вступить в переговоры о заключении Соглашения на новый период.