

**Негосударственное образовательное частное учреждение
дополнительного образования «ТерраЛингва »**

Ген.директор НОЧУ ДО «ТерраЛингва » _____ Комарова О.В.
«16»апреля 2014 г.

Представитель работников

НОЧУ ДО «ТерраЛингва » _____ Руппель А.В.
«16»апреля 2014 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР МЕЖДУ
РАБОТОДАТЕЛЕМ И РАБОТНИКАМИ
Негосударственного образовательного частного учреждения
дополнительного образования «ТерраЛингва ».**

ПРИНЯТ:

**На общем собрании работников Негосударственного образовательного
частного учреждения дополнительного образования «ТерраЛингва»
г.Истра «16»апреля 2014 г.**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор принят в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, Закона Российской Федерации от 10 июля 1992 г. № 3266-1 «Об образовании», Федерального закона от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях» в актуальных редакциях и является основным нормативно-правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения работников и работодателя (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (далее – ТК РФ).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Негосударственное образовательное частное учреждение дополнительного образования «ТерраЛингва », именуемое далее «Работодатель», в лице директора Комаровой О.В., и работники учреждения, именуемые далее «Работники», в лице представителя работников Негосударственного образовательного частного учреждения дополнительного образования «ТерраЛингва » Руппель А.В. .

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения в Негосударственном образовательном частном учреждении дополнительного образования «ТерраЛингва », (далее – Учреждение) между Работодателем и Работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.4. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные отношения, возникающие из взаимных обязательств сторон на основе социального партнерства, направленные на решение задач в области обеспечения социально-экономических прав и интересов Работников Учреждения, повышение качества подготовки специалистов, защиту интересов и дальнейшее повышение имиджа Учреждения. Стороны коллективного договора обязуются проводить совместную работу по решению социально-трудовых проблем Работников. Стороны коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, включающих: – равноправие сторон; – уважение и учет интересов сторон; – заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях; – развитие социального партнерства на демократической основе; – соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов; – полномочность представителей сторон; – свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда; – добровольность принятия сторонами на себя обязательств; – обязательность выполнения коллективного договора; – контроль за выполнением принятого коллективного договора; – ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

1.5. Настоящий коллективный договор распространяется на всех Работников Учреждения независимо от принадлежности к профессиональной организации, характера выполняемых работ и замещения должностей по основной работе или совместительству, работающих во всех структурных подразделениях Учреждения, включая филиалы и представительства. Стороны признают юридическое значение и правовой характер коллективного договора и обязуются его выполнять.

1.6. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.7. Во исполнение настоящего коллективного договора в Учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.8. Основные права и обязанности Работников:

1.8.1. Работники имеют право на: – заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации; – предоставление работы, обусловленной трудовым договором; – рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором; – своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы; – отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков; – полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте; – профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации; – объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов; – участие в управлении Учреждением; – ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений; – защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами; – разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном законодательством Российской Федерации; – возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда; – обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

1.8.2. Работники обязаны: – добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором; – соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения; – соблюдать трудовую дисциплину; – выполнять установленные нормы труда; – соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда; – бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников, принимать меры по обеспечению его сохранности, снижению и предупреждению непроизводительных затрат; – незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

1.9. Основные права и обязанности Работодателя:

1.9.1. Работодатель имеет право: – заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации; – вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры; – поощрять Работников за добросовестный эффективный труд; – требовать от Работников исполнения ими

трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Учреждения; – привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации; – принимать локальные нормативные акты; – создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

1.9.2. Работодатель обязан: – соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров; – предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором; – обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда; – обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей; – обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности; – выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в установленные сроки; – вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор; – предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением; – своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства Российской Федерации; – рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей Работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям; – создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Учреждением; – обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей; – осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами; – возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации; – исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ Стороны договорились, что:

2.1. При поступлении на работу в Учреждение трудовые отношения оформлять путем заключения трудового договора в письменной форме, который может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, указанных в статье 59 ТК РФ. Работодатель и Работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.2. При заключении трудового договора на замещение должности педагогического работника в Учреждении, а также при переводе на должность педагогического работника Учреждение имеет право организовать и проводить избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. При проведении конкурсного отбора учитывать только профессиональные качества.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий Работника, установленный трудовым законодательством, являются недействительными и не могут применяться.

- 2.4. Переход на иные условия трудового договора с ранее принятыми на работу лицами производится только по соглашению сторон.
- 2.5. С директором Учреждения заключается срочный трудовой договор сроком до 5 лет в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и Уставом Учреждения.
- 2.6. Заместители директора принимаются на работу по срочному трудовому договору.
- 2.7. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Условия испытания должно быть указано в трудовом договоре. Срок испытания не может превышать 3 месяцев (для руководителей обособленных структурных подразделений, указанных в Уставе Учреждения, главного бухгалтера и их заместителей – не более 6 месяцев).
- 2.8. При принятии решений о массовом высвобождении или сокращении Работников Учреждения (более 50 % состава работников), связанном с реорганизацией, ликвидацией, перепрофилированием структурных подразделений и сокращением – не менее чем за 3 месяца письменно уведомить об этом работников учреждения и за 2 месяца – службу занятости, в соответствии с Положением об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утвержденным постановлением Совета Министров – Правительства Российской Федерации от 5 февраля 1993 г. № 99.
- 2.9. Организационно-штатные мероприятия по сокращению педагогических Работников проводить не позднее 30 июня текущего года.
- 2.10. Сокращение численности или штатов Работодатель осуществляет, прежде всего, путем ликвидации вакансий, увольнения совместителей и временных работников, перевода работников на работу на неполную ставку.
- 2.11. При сокращении штатов помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют также сотрудники пред пенсионного возраста (менее 3 лет до пенсии), лица, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет, награжденные государственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью, лица, имеющие почетное звание «Ветеран труда».
- 2.12. Предоставить приоритетное право высвобождаемым Работникам при сокращении численности или штата занимать имеющиеся в Учреждении вакансии при условии соответствия их квалификационным требованиям.
- 2.13. Принимать необходимые организационные меры по сохранению рабочих мест, рассматривать сокращение штатов как крайнюю меру.
- 2.14. Обеспечивать возможность получения Работниками расчетных листов с указанием всех видов начислений и удержаний в день заработной платы.
- 2.15. При увольнении Работника выплату всех сумм, причитающихся ему, в том числе и задолженность по заработной плате производить в день увольнения.
- 2.16. При увольнении Работника по инвалидности или по состоянию здоровья, препятствующему дальнейшему выполнению данной работы, Работодатель выплачивает Работнику дополнительно

выходное пособие в размере не менее двух минимальных заработных плат, установленных в Учреждении.

2.17. При увольнении Работника в связи с уходом на пенсию по старости, Работодатель выплачивает ему выходное пособие в размере двух должностных окладов данного работника.

2.18. При приеме на работу сотрудников до заключения с ними трудового договора Работодатель обязуется ознакомить под роспись с должностной инструкцией, а также с текстом коллективного договора и Устава Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами Учреждения, относящимися к трудовой деятельности Работника.

2.19. Объем учебной нагрузки научно-педагогических работников отражается в трудовом договоре Работника.

2.20. Установление либо существенное изменение условий труда и иных социально-экономических условий Работников осуществляется по согласованию с коллективом работников Учреждения.

3. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

Работодатель обязуется:

3.1. Оплачивать труд каждого Работника в соответствии с трудовым договором и с учетом его трудового вклада и качества труда.

3.2. Оплату труда Работников производить в соответствии с законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда в Негосударственного образовательного частного учреждения дополнительного образования «ТерраЛингва».

3.3. Система премирования Работников производится с обязательным обеспечением гласности.

3.4. Производить выплату заработной платы два раза в месяц (до 15-го и 30-го числа месяца) путем перечисления денежных средств на банковскую карту Работника (ст. 136 ТК РФ) или выдачей наличных средств из кассы Учреждения. Если день выдачи заработной платы совпадает с выходным или праздничным днями, перечислять ее накануне этого дня. Несоблюдение установленных сроков выплаты заработной платы может допускаться лишь при не поступлении денежных средств на заработную плату либо.

3.5. Работникам, уходящим в очередной отпуск, оплату отпуска производить не позднее чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

3.6. Включать в состав аттестационно-квалификационных комиссий представителей работников Учреждения. 3.7. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации (Банка России) от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

3.8. Ежегодно информировать коллектив Работников Негосударственного образовательного частного учреждения дополнительного образования «ТерраЛингва » об исполнении сметы расходов и доходов.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Работодатель обязуется:

4.1. Соблюдать режим рабочего времени в Учреждении, который определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком вождения автотранспортных средств, утвержденным Работодателем, а также условиями трудового договора.

4.2. Установить продолжительность рабочего времени для Работников не более 40 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени научно-педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, объемом учебной нагрузки.

4.3. Привлекать Работников к сверхурочным работам, работе в выходные и праздничные дни в исключительных случаях только с их письменного согласия . При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого Работника восьми часов в течение двух дней подряд и максимум 120 часов в год.

4.4. Установить неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполную рабочую неделю в следующих случаях: – по соглашению между Работником и Работодателем; – по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного 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.

4.5. Ежегодно определять очередность предоставления оплачиваемых отпусков в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых Работодателем по согласованию с коллективом Работников не позднее чем за две недели до наступления календарного года. Извещать о времени начала отпуска Работника не позднее чем за две недели до его начала.

4.6. Разделять по желанию Работника ежегодный отпуск на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней. В исключительных случаях в связи с производственной необходимостью переносить отпуск полностью или частично на другой год.

4.7. Предоставлять супругам, родителям и детям, работающим в Учреждении, право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой вправе взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.8. Предоставлять право на использование отпуска за первый год работы по истечении шести месяцев непрерывной работы.

4.9. Работодатель вправе по письменному заявлению Работника и при наличии денежных средств заменить часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, денежной компенсацией.

4.10. Работникам, столкнувшимся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, предоставлять безусловное право на получение отпуска без сохранения заработной

платы: – ветеранам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году; – работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году; – работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году; – Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ); – для сопровождения детей в первый день учебного года – 1 день; – в связи с бракосочетанием детей Работников – до 2 дней; – в связи с переездом на новое место жительства – до 2 дней; – при праздновании юбилейных дат (50 и далее каждые 5 лет) – до 2 дней; – для ликвидации аварии в доме – до 3 дней; – для проводов детей в армию – до 3 дней; – в связи с бракосочетанием – до 5 дней; – в связи с рождением или усыновлением ребенка – до 5 дней; – для участия в похоронах родных и близких – до 5 дней; – в других случаях – в соответствии с законодательством Российской Федерации. По соглашению между Работником и Работодателем право на получение отпуска без сохранения заработной платы предоставляется женщинам, имеющим детей от 3 до 6 лет – до 1 года.

4.11. Перенесение дополнительного отпуска без сохранения заработной платы на следующий рабочий год не допускается.

4.12. Предоставлять Работникам дополнительно оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней сверх ежегодно оплачиваемого отпуска в количестве 42 календарных дней, предоставляемого согласно действующему трудовому законодательству. В случае если Работник имеет право на дополнительный отпуск по законодательству, данный отпуск прибавляется к дополнительному отпуску, установленному настоящим пунктом коллективного договора.

4.13. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. В случае переноса либо не использования дополнительного отпуска, а также увольнения реализовать право на указанный отпуск в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

4.14. Предоставлять педагогическим работникам Учреждения дополнительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы. Порядок и условия такого отпуска определяются Министерством образования и науки Российской Федерации.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Стороны договорились:

5.1. Обеспечить права Работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном действующим законодательством.

5.2. Предоставить работникам Вуза возможность льготного добровольного медицинского страхования.

5.3. Предоставлять Работникам и детям Работников Учреждения льготы по обучению в Учреждении на основе соответствующего Положения.

5.4. Предоставлять в полном объеме льготы, предусмотренные положением «О почетном звании «Ветеран труда».

5.5. Выплачивать научно-педагогическим Работникам денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию, включая совместителей, ежемесячно, в установленном законодательством размере.

5.17. Юбилеям – Работникам Негосударственного образовательного частного учреждения дополнительного образования «ТерраЛингва »(50 лет и далее через каждые 5 лет), проработавшим не менее 5 лет и не имеющим в год юбилея нарушений трудовой дисциплины, выплачивать единовременное вознаграждение в размере 10000 рублей (по основному месту работы).

5.18. Обеспечивать прием Работников по личным вопросам директором.

5.19. Рассматривать представления соответствующих представителей Работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

5.20. Возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации.

5.21. Обеспечить в Учреждении условия питания на основе договоров с организациями, предоставляющими услуги по обеспечению питания граждан.

5.22. Способствовать развитию самодеятельного художественного творчества и общественных мероприятий, пропагандирующих здоровый образ жизни.

5.22. Исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

6. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ УЧРЕЖДЕНИЕМ

Стороны договорились:

6.1. Представитель(и) коллектива Работников Учреждения входит в состав всех комиссий, советов и иных коллегиальных органов, функционирующих в Учреждении.

6.2. Проводить работу в условиях открытости и гласности по всем видам деятельности и в обязательном порядке информировать об этом коллектив.

6.3. Проводить консультации по вопросам принятия локальных актов, содержащих нормы трудового права. В исключительных случаях проводить опросы членов коллектива.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить соблюдение требований производственной санитарии, техники безопасности и охраны здоровья во всех

структурных подразделениях в соответствии с законодательством о труде.

7.2. Выполнять в установленные сроки комплекс мероприятий, предусмотренных Положением по охране труда.

7.3. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда.

7.4. Организовывать один раз в год проведение профилактического медосмотра Работников Учреждения.

7.5. Принимать необходимые меры по содержанию в надлежащем состоянии объектов недвижимого имущества (зданий и земельных участков), закрепленных за Учреждением.

7.9. Рассматривать на совместных заседаниях с трудовым коллективом выполнения Положения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях Учреждения и информировать Работников о принимаемых мерах.

7.10. Проводить профилактическую работу и обучение Работников по охране труда.

7.11. Ежегодно обеспечивать подразделения набором медикаментов для оказания первой медицинской помощи.

7.12. По каждому несчастному случаю образовывать комиссию по расследованию с участием представителя трудового коллектива.

Обязательства Работников:

7.14. Принимать участие в работе комиссии Учреждения по охране труда.

7.15. Участвовать в работе комиссии по аттестации рабочих мест на соответствие требованиям по охране труда.

7.16. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве.

7.17. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в Учреждении.

Стороны договорились:

7.18. Обеспечить условия для эффективной работы совместной комиссии по охране труда.

7.19. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на все профессии или виды работ по согласованию с коллективом Работников

8. ГАРАНТИИ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОЛЛЕКТИВА РАБОТНИКОВ

Стороны договорились:

8.1. Работодатель предоставляет коллективу Работников информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытовому обслуживанию, условиям проживания в общежитиях, с учетом требований Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».

8.2. Предоставлять возможность бесплатного получения сообщений по электронной почте, пользования Интернетом Учреждения.

8.3. Предоставлять бесплатно помещения для проведения собраний, конференций и иных мероприятий.

8.4. Оплачивать командировочные расходы руководству и членам комиссий трудового коллектива в случаях, связанных с выполнением настоящего договора.

8.5. Работа в качестве представителя трудового коллектива признается значимой для деятельности Учреждения и принимается во внимание при поощрении Работников, в том числе и ведомственными наградами.

9. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны договорились:

9.1. Обеспечить повышение квалификации Работников не реже чем 1 раз в 3 года.

9.2. В случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность).

10. УРЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Стороны договорились:

10.1. Для рассмотрения возникших индивидуальных трудовых конфликтов создать комиссию по трудовым спорам (КТС) из равного количества представителей Работодателя и коллектива Работников.

10.2. Коллективные трудовые споры между Работодателем и разрешаются при посредничестве создаваемой комиссии с помощью простых переговоров, а в случае невозможности их решения – согласно главе 61 ТК РФ.

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

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились:

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Работодателем и коллективом Работников.

11.2. О выполнении своих обязательств по коллективному договору Работодатель и представитель Работников отчитываются на общем собрании (конференции) коллектива.

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

11.4. Стороны договорились принимать предусмотренные действующим законодательством меры к должностным лицам, не выполняющим обязательства по коллективному и трудовому договорам.

11.5. Невыполненные в течение срока действия договора пункты подлежат реализации и по окончании срока его действия.

11.6. Стороны освобождаются от ответственности за невыполнение или частичное невыполнение своих обязательств по договору в случае наступления обстоятельств непреодолимой силы – форс-мажорных обстоятельств. К обстоятельствам непреодолимой силы стороны относят обстоятельства, возникшие помимо их воли, которые стороны не могли предвидеть и предотвратить, включая, в частности, стихийные бедствия, военные действия, массовые беспорядки, забастовки, нормативные акты органов государственной власти, препятствующие исполнению сторонами обязательств по договору и т. п.

11.7. В случае возникновения обстоятельств непреодолимой силы исполнение обязательств по Договору откладывается на весь период действия этих обстоятельств. Если такие обстоятельства длятся более шести месяцев, стороны должны собраться для выработки единой позиции о возможности продолжения действия настоящего договора или его корректировки.

12. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА, ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ, ПРОДЛЕНИЯ ДОГОВОРА И РЕГИСТРАЦИИ

Стороны договорились:

12.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

12.2. Коллективный договор заключен на срок 5 лет. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3 лет в том же порядке, в каком был принят настоящий коллективный договор.

12.3. Работодатель обязуется осуществить уведомительную регистрацию коллективного договора.

12.5. Стороны обязаны не позже чем за три месяца до истечения срока действия коллективного договора, указанного в пункте 12.2, провести переговоры по продлению или заключению нового коллективного договора;

12.6. Изменения и дополнения к настоящему договору принимаются по согласованию обеих сторон в порядке, предусмотренном для принятия коллективного договора, оформляются дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью договора и направляются на уведомительную регистрацию.

12.7. Все условия коллективного договора, принятые в соответствии с законодательством, являются обязательными для обеих сторон. Ни одна из сторон не может в течение всего срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств.

12.8. В месячный срок после подписания настоящего коллективного договора довести его содержание до всех Работников Учреждения путем опубликования текста договора в средствах

массовой информации Учреждения. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором всех вновь принимаемых на работу Работников.

12.9. Сметы и другие документы, принятые совместным решением, считать неотъемлемой частью коллективного договора, в том числе Положение об оплате труда, Правила внутреннего трудового распорядка и др.

12.10. Настоящий договор составлен в 2 экземплярах, обладающих равной юридической силой.

1 экземпляр – Работодателю, 1 экземпляра – представителю трудового коллектива .