

Государственное казенное учреждение Республики Саха (Якутия)
«Национальная библиотека Республики Саха (Якутия)»

Директор
Государственного казенного учреждения
Республики Саха (Якутия) «Национальная
библиотека Республики Саха (Якутия)»


Максимова С.В.
« 11 » мая 2022 г.

Председатель
Первичной профсоюзной организации
Государственного казенного учреждения
Республики Саха (Якутия) «Национальная
библиотека Республики Саха (Якутия)»


Павлова А.Ф.
« 11 » мая 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2022 – 2025 годы

г. Якутск

1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном казенном учреждении Республики Саха (Якутия) «Национальная библиотека Республики Саха (Якутия)» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. 40-44 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Работники Государственного казенного учреждения Республики Саха (Якутия) «Национальная библиотека Республики Саха (Якутия)» присоединяются к Отраслевому соглашению о взаимодействии в области социально-трудовых отношений работников культуры Республики Саха (Якутия) между Республиканским комитетом Саха (Якутской) республиканской организации Общероссийского профсоюза работников культуры и Министерством культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия) на 2022-2024 годы”.

1.1. Сторонами Договора являются: Государственное казенное учреждение Республики Саха (Якутия) «Национальная библиотека Республики Саха (Якутия)», именуемое далее «Работодатель» («Учреждение»), в лице директора Максимовой Саргыланы Васильевны, действующего на основании Устава, и работники Государственного казенного учреждения Республики Саха (Якутия) «Национальная библиотека Республики Саха (Якутия)», именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией Государственного казенного учреждения Республики Саха (Якутия) «Национальная библиотека Республики Саха (Якутия)» (далее – «представительный орган работников»), в лице председателя первичной профсоюзной организации Павловой Анны Федоровны.

1.2. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха,

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Отделом труда и трудовых отношений
ГКУ РС(Я) «Управление социальной
защиты населения и труда г.Якутска
при Министерстве труда и социального
развития Республики Саха (Якутия)»
№ 30
« 25 » 05 20 22 г.

улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. Во исполнение Договора Работодатель может принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников.

Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с Трудовым Кодексом Российской Федерации и Договором.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, вправе уполномочить профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем.

1.5. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию единственным полномочным представителем работников.

2. Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.

2.1. Основным органом социального партнерства сторон является Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.

2.2. Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений формируется из уполномоченных представителей Сторон на паритетной основе.

2.3. Порядок формирования состава Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, ее компетенция, права, обязанности и регламент работы, в т.ч. порядок созыва и проведения заседаний, а также все иные вопросы организации работы Комиссии определяются Положением «О Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в ГКУ РС (Я) «НБ РС (Я)», утверждаемым совместным постановлением профкома и работодателя.

2.4. Основными направлениями работы Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений являются:

- а) ведение коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению Коллективного договора, а также по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, вытекающих из норм заключенного Коллективного договора, в том числе по оплате труда и т.д.;
- б) подготовка проекта Коллективного договора к заключению;
- в) внесение изменений, дополнений в Коллективный договор, продление срока его действия;
- г) организация контроля за исполнением заключенного Коллективного договора;
- д) решение иных вопросов, касающихся комплексного регулирования социально-трудовых отношений.

2.5. Представители Сторон, участвующие в коллективных переговорах, другие лица, связанные с переговорами, не вправе разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне. Лица, разглашающие указанные сведения, привлекаются к ответственности в порядке, предусмотренном федеральными законами.

2.6. Решения Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений обязательны к исполнению всеми сторонами Коллективного договора.

3. Оплата труда

3.1. Оплата труда работников устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда работников Государственного казенного учреждения Республики Саха (Якутия) «Национальная библиотека Республики Саха (Якутия)», условиями трудового договора, иными нормативными правовыми и локальными актами.

3.2. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Договором.

3.3. Работодатель самостоятельно устанавливает систему премирования работников с учетом мнения представительного органа работников.

3.4. Оплата времени простоев не по вине работника производится в размере, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

3.5. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц в следующие сроки: 21 числа каждого месяца – расчет за первую половину текущего месяца, 6 числа каждого месяца – окончательный расчет за предыдущий месяц.

3.6. Заработная плата выплачивается путем перечисления на счет работника в банке (кредитной организации), указанный в заявлении работника, на условиях, определенных трудовым договором.

3.7. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства, Договора и влекут за собой ответственность работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.8. Удержания из заработной платы для погашения задолженности работника перед работодателем могут производиться (ч. 2 ст. 137, ч. 1 ст. 238, ч. 1 ст. 248 ТК РФ):

- для возмещения неотработанного аванса, выданного в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно невозвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также в случае признания вины работника в невыполнении норм труда или простое;
- при увольнении работника до окончания года, в счет которого он получил ежегодный оплачиваемый отпуск за неотработанные дни отпуска.

3.9. Своевременно и в полном объеме обеспечивается выплата заработной платы работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим норму труда в размере, не ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда с применением сверх минимального размера оплаты труда компенсационных выплат за работу в районах Крайнего Севера: районного коэффициента и процентных надбавок, но не ниже соответствующей величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по Республике Саха (Якутия).

4. Режим труда и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, условиями трудового договора и графиком сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю.

Для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя с оплатой по полной рабочей неделе.

4.3. Продолжительность перерыва на обед в Учреждении составляет 60 минут.

4.4. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней.

4.5. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в районах Крайнего Севера составляет 24 календарных дня.

4.6. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда.

4.7. Работодатель обязуется предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- с ненормированным рабочим днем.

4.8. Порядок предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается локальным нормативным актом по согласованию с представительным органом работников.

4.9. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работников с ненормированным рабочим днем определяется локальным нормативным актом по согласованию с представительным органом работников.

4.10. Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работникам по факту (в день события) предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска (исключая дни, когда работник находится в отпуске) по следующим основаниям:

- собственная свадьба - 1 день;
- юбилеям - 1 день;
- смерть близкого родственника – 3 дня;
- родителям первоклассников (1 сентября) и выпускникам школ (последний звонок) – 1 день;
- мужчинам, выписывающим жен из роддома – 1 день.

Порядок и условия предоставления отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливаются локальным нормативным актом работодателя.

5. Охрана и безопасность труда

5.1. Работодатель обеспечивает:

5.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Республики Саха (Якутия), действующими нормативными документами Российской Федерации и Республики Саха (Якутия) по охране труда.

Комплектацию аптечек первой медицинской помощи на рабочих местах.

5.1.2. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

5.1.3. Информирование работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда.

5.1.4. Обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил по охране труда.

5.1.5. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

5.1.6. Предоставление за счет собственных средств работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами.

5.1.7. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в размере 8% (подкласс 3.2) и 4% (подкласс 3.1) к должностному окладу в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации.

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

5.1.9. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.10. Проведение по мере возможности специальной оценки условий труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда.

5.1.11. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, средствах индивидуальной защиты.

5.1.12. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

5.1.13. Расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.14. Выполнение предписаний должностных лиц федеральных и республиканских органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки.

5.1.15. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательством и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;
- проходить проверку знаний требований норм и правил охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

6. Содействие занятости, повышение квалификации работников

6.1. Работодатель проводит политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности у самого работодателя, результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала и содействует занятости высвобождаемых работников.

6.2. С некоторыми работниками заключаются трудовой договор на дистанционную работу, очно-дистанционную работу без внесения трудовых функций работника с сохранением месячной заработной платы согласно нормативно-правовому акту. При заключении трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на дистанционную работу учитываются срок и график работы, когда сотрудник будет работать дистанционно, режим рабочего времени, способы и средства связи работника и работодателя, обязанность работодателя обеспечить необходимым оборудованием и другими инструментами для работы, порядок и размеры компенсации расходов за использование личного имущества.

6.3. Стороны договорились о недопущении экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации и ликвидации учреждения.

6.4. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель руководствуется Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе:

- производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179, 180 Трудового кодекса Российской Федерации;

- своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объеме представляет сведения о массовом увольнении работников, сроках их осуществления, численности категорий работников, которых оно касается, в органы соответствующей службы занятости и выборному профсоюзному органу;

- в отношении работников, являющихся членами профессионального союза, направляет в выборный орган профсоюза проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, для получения мотивированного мнения в письменной форме;

- предупреждает каждого работника о предстоящем увольнении не менее чем за два месяца, при массовом высвобождении – за три месяца.

6.5. Стороны договорились, что помимо лиц, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- родители, воспитывающие детей с инвалидностью до 18 лет.

6.6. Все вопросы, связанные с сокращением численности работников, рассматриваются совместно с представительным органом работников.

6.7. В случае проведения мероприятий по реорганизации Учреждения, трудовые отношения с ранее принятыми работниками с их согласия сохраняются.

6.8. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца, предоставить в представительный орган работников проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

6.9. Работодатель принимает на себя обязательство по извещению Службы занятости в срок не позднее, чем за 2 месяца, а Республиканский комитет Саха (Якутской) республиканской организации Общероссийского профсоюза работников культуры – не менее чем за 3 месяца до предполагаемого массового увольнения, сокращения численности, обеспечивая при этом соблюдение трудового законодательства Российской Федерации.

6.10. В случае, если в период предупреждения работников о предстоящем увольнении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по организации, это увеличение распространяется и на увольняемых работников.

6.11. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяется работодателем.

7. Гарантии и компенсации

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.1.2. Своевременно перечислять средства в Пенсионный фонд Российской Федерации.

7.2. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

7.3. Работникам компенсируется стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, а также членов его семьи в соответствии с Положением о размерах, условиях и порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для работников государственных органов Республики Саха (Якутия), Территориального фонда обязательного медицинского страхования Республики Саха (Якутия), государственных учреждений Республики Саха (Якутия), расположенных на территории Республики Саха (Якутия), и членов их семей, утвержденного приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 20 декабря 2017 г. N 1707-ОД.

7.4. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей:

– оказывает работникам материальную помощь из фонда оплаты труда в порядке и на условиях, устанавливаемых локальным нормативным актом по согласованию с представительным органом работников;

– Поощрения Президентом Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Саха (Якутия), присвоении почетных званий Российской Федерации, Республики Саха (Якутия) и награждении знаками отличия Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), награждения орденами и медалями Российской Федерации, Республики Саха (Якутия).

7.5. Представительный орган работников для членов профсоюза из средств профсоюза обязуется:

- организовать торжественные проводы с оказанием материальной помощи в размере 10 000 (десять тысяч) рублей;

- оказать материальную помощь работнику при первом бракосочетании размере 10 000 (десять тысяч) рублей (при предъявлении свидетельства о браке);

- оказать материальную помощь юбилярам (женщинам в 50, 60, 70, 75, 80, 85, 90 лет, мужчинам в 55, 60, 70, 75, 80, 85, 90 лет) в размере:

- 5 000 (пять тысяч) рублей - работающим;

- 4 000 (четыре тысячи) рублей – неработающим.

- в случае смерти работника или его члена семьи (родители, дети, родные братья и сестры, супруг (а)) оказать материальную помощь в размере 15 (пятнадцать тысяч) рублей;

- при рождении ребенка у работника оказать материальную помощь в размере 10 000 (десять тысяч) рублей (при предъявлении свидетельства о рождении ребенка);

- в связи с тяжелым материальным положением работника оказать материальную помощь в размере до 10 000 (десять тысяч) рублей 1 раз в два года.

- работнику с инвалидностью, работнику с ребенком с инвалидностью оказать материальную помощь в размере 5 000 (пять тысяч) рублей (ежегодно).

- волонтерам библиотеки- членам профсоюза, за регулярную помощь коллективу и выезжающим на стихийные бедствия и (или) рискующим своей жизнью ради спасения нуждающихся – 5 000 (пять тысяч) рублей (ежегодно).

- работникам, выигравшим в Спартакиадах профсоюза, и активно участвующих в общественной жизни коллектива – 5 000 (пять тысяч) рублей (ежегодно).

7.6. Гарантии и компенсации работникам за прохождение вакцинации.

Работодатель предоставляет работникам дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы: в день получения и один день после получения вакцины от новой коронавирусной инфекции COVID-19. Эти дни в очередной отпуск не включаются.

7.7. «Социальные гарантии» следующего содержания: «Работодатель на основании письменного заявления работника в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ освобождает его от работы (в дни по согласованию с работодателем) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и средней заработной платы:

• работникам, достигшим возраста 40 лет - один рабочий день один раз в год с сохранением заработной платы;

• работающим пенсионерам и работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до выхода на пенсию) – ежегодно два рабочих дня с сохранением заработной платы.

Работник письменно предупреждает работодателя о прохождении медосмотра, после прохождения медосмотра работник должен представить работодателю справку с

медицинского учреждения о прохождении медосмотра. В случае прохождения медосмотра за один день, на второй день работник выходит на работу.

8. Гарантии профсоюзной деятельности

8.1. Работодатель ежемесячно перечисляет профсоюзные взносы, удержанные из заработной платы на основании письменных заявлений работников в размере 1%, на расчетный счет республиканского комитета профсоюзов (на основании Постановления, принятого III съездом Федерации Независимых Профсоюзов России).

8.2. Представительный орган работников представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных, трудовых и связанных с ними отношений.

8.3. Представительный орган работников имеет право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации учреждения;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- вносить по вопросам управления учреждения соответствующие предложения и участвовать в заседаниях при их рассмотрении;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, Договором.

8.4. Работодатель освобождает от основной работы с сохранением заработной платы членов профсоюза, входящих в состав выборных органов профсоюза, уполномоченных профсоюза по охране труда, членов постоянных и временных комиссий, создаваемых выборным профорганом для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также краткосрочной профсоюзной учёбы.

8.5. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении всех работников.

8.6. Работодатель обязуется предоставлять дополнительные дни отдыха членам актива профсоюза в количестве:

- председателю и заместителю председателя профсоюза 3 календарных дня в год;
- остальным членам актива профсоюза 2 календарных дня в год.

9. Молодежная политика

В целях более эффективного участия молодых работников в деятельности и развитии учреждения, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников стороны договорились:

9.1. Молодыми работниками считаются работники в возрасте до 35 лет включительно.

9.2. Работодатель принимает долевое участие в работе с молодыми работниками.

9.3. Работодатель обязуется проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников.

9.4. Поощрять активных специалистов, ведущих эффективную производственную и общественную работу.

9.5. Поощрять молодых специалистов при присвоении ученой степени.

10. Сотрудничество и ответственность сторон за выполнение принятых обязательств

10.1. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, с. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

10.2. Контроль за выполнением Договора на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

10.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Договора.

10.4. Стороны ежегодно до 1 марта отчитываются о выполнении условий коллективного договора на общем собрании работников за предыдущий год. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

10.5. Представительный орган работников признает исключительное право работодателя в вопросах планирования, управления деятельностью учреждения.

11. Порядок внесения изменений и дополнений в договор, разрешение споров, возникающих в процессе его реализации

11.1. При необходимости приведения положений Договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

11.2. Изменения и дополнения настоящего коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

11.3. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

12. Заключительные положения

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года. Он вступает в силу со дня его подписания и действует в течение всего срока.

12.2. Текст Договора после подписания сторонами и регистрации в органе по труду публикуется на официальном сайте работодателя.

12.3. В течение всего срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

12.4. По истечении срока настоящий коллективный договор может быть продлен по соглашению сторон на срок не более трех лет.

12.5. При ликвидации или реорганизации Учреждения в различных ее формах Договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации или реорганизации.

12.6. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем его положений работники и представительный орган работников не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим

вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

12.7. Контроль над выполнением настоящего коллективного договора осуществляют обе стороны.

12.8. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

12.9. Действие договора распространяется на всех работников, в том числе не участвовавших в коллективных переговорах.

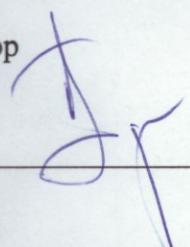
12.10. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с Договором.

12.11. В случае, если положения Договора будут ухудшать положение работников по сравнению с положениями Отраслевого соглашения, то будут применяться положения Отраслевого соглашения.

В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников.

Работодатель:

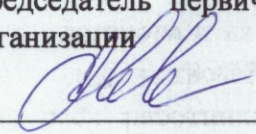
Директор



С.В. Максимова

Работники:

Председатель первичной профсоюзной организации



А.Ф. Павлова