|  |  |
| --- | --- |
| **Представитель нанимателя, Работодатель:****Директор ГУ ДПО «УМЦ ГОЧС Забайкальского края», доцент** **Е.Н.Браунер**«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022 г. мп | **Представитель работников:****Специалист по учебно-методической работе 2 категории**  **А.А.Козловская**«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022г. |

 **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

между руководителем ГУ ДПО «УМЦ ГОЧС Забайкальского края» и трудовым коллективом по регулированию социально – трудовых отношений работников ГУ ДПО «УМЦ ГО ЧС Забайкальского края»

 на период с 20 апреля 2022 года

 по 19 апреля 2025 года

Принят

коллективом работников

ГУ ДПО «УМЦ ГОЧС Забайкальского края»

протокол № \_\_\_\_

от «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 года

**Чита, 2022 год**

**1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

* 1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен с целью определения в договорном порядке согласованных позиций по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников Государственного учреждения дополнительного профессионального образования «Учебно – методический центр гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций Забайкальского края» (далее - Учреждение) и обеспечения стабильной и эффективной деятельности Учреждения.

Договор разработан на основе действующего законодательства Российской Федерации - Конституции, Трудового кодекса, законах «О коллективных договорах и соглашениях», « О порядке разрешения трудовых споров», «Об образовании», « О занятости населения», « Об основах охраны труда», Устава Учреждения и других нормативно- правовых актах.

* 1. Сторонами Договора являются:

- директор ГУ ДПО «УМЦ ГО ЧС Забайкальского края», именуемый «Работодатель», в лице Браунер Елены Николаевны

- работники Учреждения, именуемые «Работники», в лице представителя – специалиста по учебной работе второй категории Козловской Анастасии Алексеевны.

* 1. Учреждение укомплектовано кадрами, имеющими необходимую квалификацию для решения задач, определённых основной образовательной программой образовательного учреждения, способными к инновационной [профессиональной деятельности](https://pandia.ru/text/category/professionalmznaya_deyatelmznostmz/), в том числе содержит должности профессорско-преподавательского состава (далее- Преподавательский состав) и иных педагогических работников.
	2. Предметом настоящего Договора являются социально - трудовые отношения между Работодателем и Работниками, а также согласованные меры по усилению социальной защищенности Работников с определением дополнительных социально- экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот.
	3. Настоящий Договор заключается на срок три (3) года, вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение всего срока. По истечении установленного срока Коллективный договор может быть продлен на срок не более трёх лет.

 Стороны обязуются вступить в переговоры по заключению Договора на новый срок или продлению срока его действия не позднее 3 месяцев до окончания срока действия настоящего Договора и подписать его до окончания срока действия Договора.

* 1. Договор распространяется на всех Работников Учреждения и обязателен для выполнения Работодателем и Работниками, в том числе и при заключении трудовых договоров.
	2. В течение срока действия Договор может быть изменен или дополнен в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

 При внесении изменений одной стороной, другая сторона обязана дать ответ в течение семи (7) календарных дней. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Договору, являются неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива.

Обязательства и гарантии, включенные в Договор, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и правовой защищённости Работников Учреждения.

* 1. Стороны:

1.8.1. Не могут в течение срока действия Договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.8.2. Своевременно представляют друг другу полную и достоверную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально - трудовые, экономические права и профессиональные интересы Работников Учреждения.

 1.8.3. В период действия Договора при условии соблюдения его требований обязуются использовать все имеющиеся возможности для устранения причин и обстоятельств, которые могут повлечь индивидуальные и коллективные трудовые споры, на основе установленных законодательством способов их разрешения.

1.8.4. Несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушении или невыполнении обязательств, принятых в соответствии с Договором.

* 1. Работодатель знакомит каждого вновь принятого Работника с коллективным договором, правилами внутреннего распорядка и другими нормативными документами, принятыми в Учреждении.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения условий форм собственности, состава, структуры, наименования Учреждения, реструктуризации Учреждения, расторжения трудового договора с директором Учреждения, а также ликвидации Учреждения в течение всего срока проведения ликвидации.

**2.ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

* 1. Трудовые отношения - отношения, основанные между Работником и Работодателем о личном выполнении Работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении Работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, трудовым договором, должностными инструкциями.
	2. Трудовые отношения Работников регулируются Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором.
	3. Трудовые отношения при поступлении на работу в Учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, как бессрочного, так и на определённый срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.
	4. Трудовой договор - соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в Учреждении правила внутреннего трудового распорядка.

Трудовой договор с вновь принятым Работником составляется на основании его заявления. Подписание договора сторонами является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении Работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения Работника к работе. Трудовой договор с Работником заключается в письменной форме в 2-х экземплярах, один хранится в личном деле Работника, другой выдается Работнику на руки. Все изменения условий трудового договора по любым основаниям оформляются дополнительным соглашением, подписанным обеими сторонами.

* 1. Работодатель обязан до подписания трудового договора с Работником ознакомить его под роспись со служебным распорядком, правилами внутреннего трудового распорядка ГУ ДПО «УМЦ ГО ЧС Забайкальского края», настоящим Договором, а также иными локальными нормативными актами Учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью
	2. В трудовом договоре, заключаемом с Работником, могут предусматриваться 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.

Содержание трудового договора с Работником, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с Работником государственного учреждения. При этом, наряду с обязательными условиями, содержащимися в статье 57 ТК РФ, включению в трудовой договор подлежат:

- размер устанавливаемого Работнику Учреждения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- размеры устанавливаемых Работнику Учреждения выплат компенсационного характера и условия их начисления (за исключением выплат за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника);

- перечень устанавливаемых Работнику выплат стимулирующего характера, а также основания начисления устанавливаемых Работнику Учреждения премиальных выплат (премий) и премируемые периоды;

- размеры и условия начисления устанавливаемых Работнику надбавок и других выплат в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Забайкальского края.

* 1. Работодатель с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с Работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с Работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.
	2. В связи с изменением условий труда допускается изменение существенных условий трудового договора по инициативе Работодателя при продолжении Работником работы по той же специальности, квалификации или должности. О введении указанных изменений Работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения.
	3. При заключении договора в него может быть внесено условие об испытании при приёме на работу. Срок испытания не может превышать трёх месяцев, а для главного бухгалтера– шести месяцев.
	4. Организационно- штатная структура и численность Работников Учреждения утверждается Департаментом по гражданской обороне и пожарной безопасности Забайкальского края.
	5. Работодатель вправе перевести Работника на другую работу независимо от его согласия лишь в двух случаях временных переводов:

- в случае производственной необходимости (выполнение заранее непредвиденных и безотлагательных работ) на срок до одного месяца с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе;

- в связи с простоем (временной приостановкой работы, выполняемой Работником по причинам экономического, технологического или организационного характера).

* 1. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.
	2. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя возможно в случаях, предусмотренных статьей 81 ТК РФ.
	3. При сокращении численности или штата Работников не допускается увольнение по данной причине двух или более Работников из одной семьи в течение года.
	4. .Не допускается увольнение Работника по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.
* При сокращении численности или штата Работников и при равной производительности труда и квалификации предоставлять преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, Работникам:
* имеющим более длительный стаж работы в данном Учреждении;
* лицам предпенсионного возраста (за пять лет до страховой пенсии по старости, в т.ч. досрочной), проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
* имеющим почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и почетными грамотами;
* применяющим инновационные методы работы;
* одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
* родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
* молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее трех лет.
	1. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение режима рабочего времени, прогула, опоздания и др.) Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;

- выговор;

 - увольнение.

**3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

3. 1Основные права и обязанности Работодателя:

3.1.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

- 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 организации;

- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

- организовывать ежегодный медицинский осмотр Работников при наличии средств от приносящей доход деятельности Учреждения.

3.1.2 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 представителю 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 РФ;

- 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 в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

- в случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников в разрезе специальности не реже, чем один раз в пять лет.

- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

3.2 Основные права и обязанности Работников:

3.2.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасностью 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, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством РФ;

- возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщать Работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества Работодателя.

3.3. На Преподавательский состав Учреждения распространяются права и обязанности, предусмотренные п.3.2 настоящего Договора, а также права и обязанности, указанные в п.3.4 настоящего Договора.

3.4 Основные права и обязанности Преподавательского состава Учреждения:

3.4.1.Преподавательский состав Учреждения имеет право:

- участвовать в обсуждении и решении всех вопросов учебной работы в учебно- методическом совете, а также на общем собрании коллектива;

- участвовать в формировании содержания образовательных программ, выбирать методы и средства обучения, наиболее полно отвечающие их индивидуальным особенностям и обеспечивающие высокое качество учебного процесса;

- участвовать в конференциях, семинарах, сборах и совещаниях по вопросам гражданской обороны и защиты от чрезвычайных ситуаций.

3.4.2 Преподаватель обязан:

- разрабатывать индивидуальный план работы на учебный год и месяц;

- проводить занятия со слушателями на высоком организационном и методическом уровне в установленном объеме в течение учебного года;

- проводить консультации и принимать от слушателей зачеты;

- изучать опыт работы и действий органов управления по делам ГОЧС, организаций, а также формирований гражданской обороны и сил РСЧС, опыт организации т проведения учений и тренировок, внедряя все положительное в процессе обучения;

- разрабатывать в установленные сроки учебно- методические документы, учебные и наглядные пособия, принимать участие в оборудовании и совершенствовании комплекса учебно- материальной базы, своевременно представлять на утверждение учебно-методические разработки, участвовать в разъяснительно – пропагандистской работе с населением.

3.5 Вновь принятые преподаватели допускаются к проведению занятий после их соответствующей подготовки и проведения пробных занятий.

3.6 Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения определяет Работодатель.

3.7 Аттестация Преподавательского состава проводится в соответствии с законодательством Российской Федерации в области образования.

3.8 Директор Учреждения, Преподавательский состав могут привлекаться к проверкам и показным занятиям с должностными лицами и специалистами гражданской обороны и РСЧС, а также к подготовке и проведению сборов, тактика- специальных, командно-штабных и комплексных учений, с затратами рабочего времени не более 60 часов в год. Привлечение преподавательского состава Учреждения для выполнения работ, не связанных с выполнением ими функциональных обязанностей, запрещается.

**4. ОПЛАТА ТРУДА**

Стороны исходят из того, что:

4.Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления Работодателем выплат Работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актам и трудовыми договорами.

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации Работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.1. Работодатель:

 4.1.2 Принимает необходимые меры по обеспечению устойчивой работы и формированию фонда оплаты труда Работников Учреждения.

 4.1.3. Обеспечивает оплату труда Работников в соответствии с федеральными законами, Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в краевом бюджете на оплату их труда на соответствующий финансовый год, а также принимает меры по индексации денежного содержания (заработной платы) в установленные Президентом Российской Федерации и Правительством Российской Федерации сроки.

 4.1.4. Регулирует оплату труда Работников Учреждения в соответствии с законодательными, нормативными правовыми актами Российской Федерации .

 4.1.5. Принимает локальные нормативные правовые акты, устанавливающие систему оплаты труда работников Учреждения:

- утверждает «Положение об оплате труда» (Приложение № 1 к Договору);

 - утверждает «Положение о премировании» Работников Учреждения (Приложение № 2 к Договору);

- утверждает «Положения о материальной помощи» (Приложение №3);

- утверждает «Положения об организации приносящей доход деятельности» (Приложение № 4);

- утверждает должностные инструкции, которые определяют нормы труда по основной должности, за которые Работник получает минимальную (обязательную) часть заработной платы.

* 1. Норма нагрузки для преподавателей устанавливается на год, исходя из общей нагрузки, выделенных штатов и фонда оплаты труда; индивидуальная нагрузка отдельным преподавателям может устанавливаться с учетом выполнения ими административно-управленческих функций и других видов работ.
	2. .Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и по письменному распоряжению Работодателя.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст 153 ТК РФ. По желанию Работника ему может быть предоставлен другой выходной день. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

* 1. Оплата командировочных расходов производится в соответствии с нормативными документами, действующими на территории РФ, приказами директора. Суточные при направлении Работников в служебные командировки выплачиваются в следующих размерах:

- 300 рублей – по Забайкальскому краю;

 - 500 рублей за пределы Забайкальского края;

- 700 рублей при командировании в города федерального значения (Москва, Санкт- Петербург, Севастополь).

* 1. Работникам Учреждения, командированным за пределы г. Читы, расходы на проживание и проезд компенсируются на основании представленных документов.
	2. Выплата заработной платы за отработанный Работником период, согласно ст. 136 ТК РФ, производится не реже, чем каждые полмесяца в следующие сроки:

- до 20 числа текущего месяца (включительно) – первая часть (аванс) заработной платы;

- до 5 числа месяца, следующего за расчетным (включительно) – вторая (основная) часть заработной платы.

Перечисления производятся через Байкальский банк сбербанка России или другие банки (по заявлению Работников) по пластиковым картам.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна переводиться заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

4.7 В день окончательного расчета за отработанный месяц главный бухгалтер обязан выдать Работнику расчетный листок, содержащий сведения о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний. А также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.8 При прекращении трудового договора выплаты всех сумм, причитающиеся Работнику от Работодателя, производятся в день увольнения Работника.

4.9 При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих Работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) в размере, установленном законодательством РФ.

4.10 Работник, причинивший имуществу Учреждения ущерб, несет юридическую ответственность, в том числе и материальную ответственность (ограниченную и полную) в соответствии со статьями 238-250 Трудового кодекса РФ.

4.11.При предстоящем увольнении материально-ответственные должностные лица Учреждения обязаны не менее чем за две неделидо даты увольнения обеспечить передачу имущества, документов и должности путем подачи соответствующего заявления в адрес Руководителя Учреждения.

**5. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА**

5.1 Режим труда и отдыха Работников Учреждения регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 5 к Договору) в соответствии с законодательством РФ.

5.1.2 Для Работников Учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью рабочего времени - 40 часов с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для Педагогических Работников - не более 36 часов в неделю.

5.1.3 В Учреждении неполный рабочий день устанавливается 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.

При неполном рабочем дне оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объёма работ. При этом продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска не уменьшается, не ограничиваются и другие трудовые права Работника.

 5.1.4 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена Привлечение Работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и по письменному распоряжению Работодателя.

 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст 153 ТК РФ. По желанию Работника ему может быть предоставлен другой выходной день. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.1.5 Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего [нерабочему праздничному дню](#P1543), уменьшается на один час.

5.1.6 Работникам, выполняющим должностные обязанности в условиях пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в течение рабочего дня предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час, который в рабочее время не включается. Время предоставления ежедневного перерыва устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка .

 5.2 Объем учебной нагрузки для Преподавательского состава устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601 от 22.12.2014г. «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения педагогической нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», индивидуально на каждый год приказом директора Учреждения, в зависимости от их квалификации и занимаемой должности и не может превышать 800 часов за один учебный год.

 5.3 В пределах рабочего времени, преподаватели, согласно индивидуальному плану, должны вести все виды учебной, учебно- методической работы, а также работы по созданию или модернизации учебно- материальной базы Учреждения в соответствии с занимаемой должностью, учебными и перспективными планами.

 5.4 Контроль соблюдения расписания учебных занятий и выполнения индивидуальных планов преподавателей осуществляет старший методист.

5.5. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ), а также дополнительный оплачиваемый отпуск в размере – 8 календарных дней за работу в остальных районах Севера (ст.14 ФЗ №4520-I «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»).

 5.5.1 Отдельным категориям лиц, в соответствии с Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск).

 Педагогическим работникам и директору Учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (Постановление Правительства Российской Федерации N 724), а также дополнительный отпуск- 8 календарных дней за работу в остальных районах Севера.

5.5.2 Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным приказом директора не позднее 1 декабря предшествующего года. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, используемого Работником в году, за который предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, не может быть менее 28 календарных дней.

5.5.3По 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.

5.5.4 Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного Работодателя;

- Работники, которые были отозваны из отпуска в текущем году (в этом случае неиспользованная часть отпуска предоставляется по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску на следующий рабочий год);

- отозванным из ежегодного оплачиваемого отпуска;

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- инвалидам войны;

- ветеранам боевых действий;

- супругам военнослужащих одновременно с отпуском военнослужащих;

- гражданам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания вследствие чернобыльской катастрофы;

- почетным донорам России;

- каждому из многодетных родителей с тремя и более детьми в возрасте до 12 лет;

- в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

5.5.5 В стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск не включается:

 - время отсутствия Работника на рабочем месте без уважительной причины, в том числе вследствие отстранения его от работы в случаях, предусмотренных ст 76 ТК РФ;

 - время отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

 - время предоставляемых по просьбе Работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более 14 календарных дней.

5.5.6 Оплачиваемый ежегодный отпуск должен предоставляться Работнику ежегодно.

5.5.7 Право на ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска Работнику в течение двух лет подряд.

5.5.8 При предоставлении ежегодного отпуска Педагогическим Работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести (6) месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере, за исключением случаев, когда Работник просит предоставить ему только часть отпуска.

5.5.9 Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия.

5.5.10 По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам очередной отпуск по согласованию сторон может быть перенесен на другое время.

5.5.11 При наличии у Работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям, Работодатель может предоставить Работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков. При этом в графике отпусков вносятся соответствующие изменения.

5.5.12 По письменному заявлению Работника, кроме беременных женщин и лиц моложе 18 лет, часть отпуска, превышающего 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией по согласованию с Работодателем и при наличии средств фонда оплаты труда.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам, Работникам в возрасте до восемнадцати лет, за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении.

5.5.13 При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска.

 5.5.14.Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется следующим Работникам:

- участникам Великой Отечественной войны;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, в том числе детей, смерти близких родственников (мать, отец, дети, родной брат, родная сестра) - до пяти календарных дней;

- в День знаний (1 сентября либо иной первый день учебного года) матери (отцу), либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка, – учащегося младших классов (1 – 4 класс);

- лицам, осуществляющим уход за детьми (Работники, имеющие двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери) в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается;

- ветеранам боевых действий - до 35 календарных дней в году;

- Работникам, проходящим обучение по имеющим государственную аккредитацию программам высшего и среднего профессионального образования в порядке, предусмотренном статьями 173-174 Трудового Кодекса РФ;

- в иных случаях, когда предоставление Работнику отпуска без сохранения заработной платы является обязательным в соответствии с действующим законодательством РФ;

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику, по его письменному заявлению, Работодателем может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

5.5.15 Работодатель предоставляет Работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции (COVID-19) два оплачиваемых дня отдыха с возможностью их присоединения к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску по желанию Работника, или использования их раздельно в удобное для Работника время, согласованное с Работодателем.

5.5.16 Женщинам, работающим в Учреждении и имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), Работодатель предоставляет первоочередное право на получение отпуска в летнее или другое удобное для них время, а отпуска без сохранения заработной платы - в период, когда позволяют производственные условия.

5.5.17 Работникам, направленным на обучение Работодателем или впервые проходящим обучение по имеющим государственную аккредитацию программам среднего профессионального или высшего образования и успешно осваивающим эти программы предоставляется дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка. Основанием для предоставления учебного отпуска является письменное заявление Работника и справка-вызов образовательного учреждения установленного образца.

Отпуск с сохранением среднемесячного заработка не предоставляется Работникам Учреждения, получающим второе среднее профессиональное или второе высшее образование за свой счет (не по направлению Работодателя), а также проходящим обучение в учебных заведениях, не имеющих государственную аккредитацию по программам высшего и среднего профессионального образования.

 5.5.18 Оплата ежегодного оплачиваемого отпуска Работников производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.5.19.Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем, с учетом пожеланий Работника, в случае временной нетрудоспособности во время ежегодного оплачиваемого отпуска, если для этого трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено освобождение от работы, а также в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

5.5.20 В случае приобретения путёвки на санаторно-курортное лечение Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в период, необходимый для использования путёвки и проезда к месту нахождения санаторно-курортного учреждения и обратно.

5.5.21.Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска беременных женщин.

5.5.22.При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. Неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему по письменному заявлению с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

**6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

6.1 Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством РФ и Забайкальского края, соглашениями, коллективным и трудовыми договорами, в частности:

- запрещение Работодателю требовать от Работника выполнения работ, не предусмотренных трудовым договором, соответственно право Работника на отказ от выполнения подобных заданий (ст. 60 ТК РФ);

- изменение условий трудового договора, как правило, только с согласия Работника (ст. 72 ТК РФ);

- возмещение Работнику заработной платы в случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в частности, незаконного отстранения от работы в связи с не прохождением медицинского осмотра по вине Работодателя, в связи с приостановкой Работником работы из-за задержки Работодателем выплаты заработной платы на срок более 15 дней (ст. ст. 142, 234 ТК РФ);

- сохранение за Работником должности и среднего заработка при направлении его на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, а также на проведение независимой оценки квалификаций на соответствие профессиональному стандарту (ст. 187 ТК РФ);

- при совмещении работы с получением образования – в форме предоставления дополнительных отпусков с сохранением среднего заработка, сокращения продолжительности рабочего времени (глава 26 ТК РФ);

- при наступлении страхового случая по обязательному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством - в форме выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, по уходу за ребенком (статьи 183, 255 ТК РФ, Федеральный закон от29.12.2006г. №255-ФЗ);

- с учетом особенностей регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями – в форме предоставления отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, ограничения увольнения беременных женщин и лиц с семейными обязанностями по инициативе Работодателя (глава 41 ТК РФ); в других случаях предусмотренных законодательством.

6.2.Работодатель:

6.2.1.Осуществляет обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами:

- в установленные сроки и полностью перечисляет за Работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, фонд социального страхования РФ, фонд медицинского страхования РФ.

- обеспечивает своевременность и достоверность предоставляемых сведений о стаже работы и заработной плате Работников в отделение Пенсионного фонда РФ по Забайкальскому краю.

6.2.2 Создает условия для доступа Работников к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям, в том числе к сети Интернет и ресурсам библиотечного фонда Учреждения.

6.2.3 Создает необходимые условия труда молодым специалистам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением.

6.2.4 Предоставляет Работнику, достигшему пенсионного возраста, либо Работнику, выработавшему необходимый стаж для назначения досрочной страховой пенсии по старости, либо Работнику имеющему право на назначение пенсии по иным основаниям, один свободный день с сохранением среднего заработка для подачи документов в пенсионный орган.

6.2.5 Устанавливает повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) молодым специалистам, впервые приступившим к работе после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования, в размере 20 % от должностного оклада за фактическую нагрузку в течение трех лет.

6.2.6 Содействует адаптации и профессиональному становлению молодых специалистов, формированию их компетенций, повышению мотивации к профессиональной деятельности;

6.2.7 Предоставляет Работникам освобождение от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день с сохранением за ними должности и среднего заработка на основании их письменного заявления, согласованного с Работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и Работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними должности и среднего заработка.

6.2.8 Организует отдельной категории Работников (водитель) проведение обязательного предрейсового медицинского осмотра, проводимого перед началом рабочего дня в целях выявления признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, состояний и заболеваний, препятствующих выполнению трудовых обязанностей, в том числе алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения и остаточных явлений такого опьянения ([Приказ Минздрава России от 15.12.2014 N 835н "Об утверждении Порядка проведения предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров" ).](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_178282/)

Проведение предрейсовых медицинских осмотров осуществляется за счет средств Работодателя.

В случае проведения предрейсовых медицинских осмотров медицинским работником, имеющим среднее профессиональное образование, при выявлении по результатам исследований нарушений в состоянии здоровья Работника для вынесения заключений, а также решения вопроса о наличии у Работника признаков временной нетрудоспособности и нуждаемости в оказании медицинской помощи Работник направляется в медицинскую организацию или иную организацию, осуществляющую медицинскую деятельность, в которой Работнику оказывается первичная медико-санитарная помощь.

6.2.9 Работодатель поощряет Работников в честь юбилейных дат (50, 60, 70 лет) денежной премией в размере пяти тысяч рублей в пределах фонда оплаты труда.

6.3 В качестве награждения Работников применять следующие виды поощрений - материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

- выплаты стимулирующего характера устанавливаемые за качество выполняемой работы;

-премирование Работников и пр.

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за активное участие Работников в жизни Учреждения;

- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических Работниках на официальном сайте образовательной организации;

- ходатайствовать перед вышестоящими органами о награждении особо отличившихся Работников.

6.4 Согласно законодательству Российской Федерации, Работодатель предоставляет Работникам гарантии и компенсации в случаях:

- направления в служебные командировки;

- переезда на работу в другую местность;

- совмещения Работы с обучением;

- исполнения государственных или общественных обязанностей;

- вынужденного прекращения Работы не по вине Работника;

- предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска;

- в других случаях, установленных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

**8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

8.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Учреждении возлагаются на Работодателя.

8.2. В соответствии с действующим законодательством в области охраны труда Работодатель обязан обеспечить:

- ознакомление Работников с требованиями охраны труда;

- безопасность Работников при эксплуатации служебных помещений, оборудования;

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты Работников в соответствии с установленными нормами;

- условия, соответствующие требованиям правил пожарной безопасности и охраны труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха Работников Учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

- инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей в случае медицинских противопоказаний;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- на работах, связанных с загрязнением, бесплатную выдачу средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств в порядке, установленном приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010 г. № 777н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» и типовыми нормами бесплатной выдачи Работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н в соответствии с установленными нормами.

-расследование и учет в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- возмещение вреда, причиненного Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

-компенсацию вреда, причиненного здоровью Работника во время пожара в Учреждении.

8.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

-соблюдать требования пожарной безопасности, устанавливающие правила поведения, порядок содержания служебных помещений и других объектов защиты в целях обеспечения пожарной безопасности.

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- знать и соблюдать требования производственной санитарии и гигиены труда, предусмотренные правилами, положениями и инструкциями, применяемыми Учреждении;

- пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты, правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- при увольнении с работы в установленном порядке производить сдачу Работодателю выданных ранее средств индивидуальной и коллективной защиты. При отказе Работника от сдачи выданного ранее имущества, Работодатель вправе произвести удержание из заработной платы Работника стоимости несданного имущества, либо взыскать его стоимость в судебном порядке;

-выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

-предоставлять возможность должностным лицам пожарной охраны проводить обследования помещений в целях контроля за соблюдением требований пожарной безопасности и пресечения их нарушений.

- проходить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований 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;

8.3.1 Водитель обязан проходить обязательный предрейсовый медицинский осмотр, проводимый перед началом рабочего дня, в целях выявления признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, состояний и заболеваний, препятствующих выполнению трудовых обязанностей, в том числе алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения и остаточных явлений такого опьянения ([Приказ Минздрава России от 15.12.2014 N 835н "Об утверждении Порядка проведения предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров")](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_178282/).

О результатах проведенных предрейсовых медицинских осмотров медицинский работник сообщает Работодателю (уполномоченному представителю Работодателя).

Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.4. В случае необеспечения Работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от Работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

Отказ Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

8.5Работодатель представляет органам государственного надзора, контролирующим органам информацию о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех подлежащих регистрации несчастных случаях и повреждениях здоровью Работников в Учреждении.

8.6 За нарушение Работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

8.7 Работодатель вправе предъявить иски к Работникам, по вине которых возникли аварийные ситуации.

8.8 Лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности Работодатель вправе привлечь к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

**9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.**

Стороны договорились о том, что:

9.1.Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в Министерство труда и социальной защиты населения Забайкальского края населения.

Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.2.Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, а также соответствующими органами по труду.

9.3 В целях проведения контроля стороны обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

9.4.Состояние выполнения коллективного договора по итогам каждого года рассматривается сторонами на собрании Работников Учреждения с определением мер по устранению нарушений.

9.5. Решения о внесении изменений и дополнений в настоящий коллективный договор, о продлении действия коллективного договора принимаются на собрании Работников Учреждения.

9.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора или продлению действия настоящего договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

9.7 Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

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

**10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

10.2.Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

10.3 Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения, , реорганизации Учреждения, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

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

При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации Учреждения в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

10.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора (изменения и дополнениями в коллективный договор), а также всех локальных нормативных актов Учреждения, содержащих нормы трудового права, являющихся приложениями к настоящему коллективному договору должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение десяти дней после его подписания.

10.5. Если условия хозяйственной деятельности Учреждения ухудшаются или Учреждению грозит банкротство (и, как следствие, потеря Работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Учреждения, о чем составляется соответствующий документ.

10.6 Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте Учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

10.7 Каждый принимаемый на работу в Учреждение Работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен Работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.