

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ворошилова Ольга Леонидовна
Должность: Ректор
Дата подписания: 02.03.2018 14:58:49
Уникальный программный ключ:
4cf44b5e98f1c61f6308024618ad72153c8a582b453ec495cc805a1a2d739deb

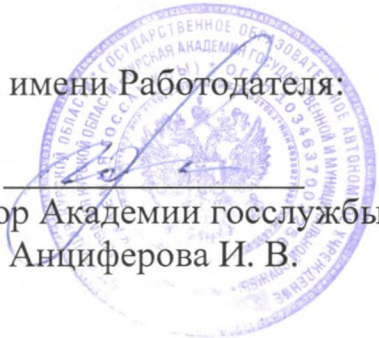
1

Принят
Конференцией
Академии госслужбы
07.06.2016г. (протокол № 01)

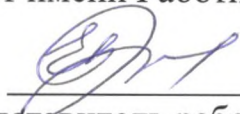
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и работниками
государственного образовательного автономного учреждения
высшего образования Курской области
«Курская академия государственной и муниципальной службы»
на 2016-2018 годы

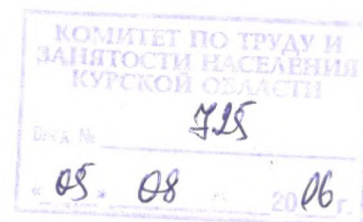
от имени Работодателя:


ректор Академии госслужбы
Анциферова И. В.

от имени Работников:


представитель работников -
Председатель первичной профсоюзной
организации Академии госслужбы
Бледнова Е.М.

КУРСК-2016



Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации и в целях решения поставленных перед трудовым коллективом задач, содействия регулированию трудовых отношений, дальнейшего социального развития коллектива и обеспечения социальной защищенности трудящихся автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования Курской области «Курская академия государственной и муниципальной службы» (в дальнейшем – «Академия»).

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения Администрации и коллектива Работников Академии. Настоящий Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, Законах Российской Федерации и федеральных законах «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», "Об образовании в Российской Федерации", рекомендациях Международной Организации Труда от 29 июня 1951 г. , № 91 «О коллективных договорах», Уставе Академии и иных нормативных правовых актах.

Профком является единственным полномочным представителем коллектива работников при разработке и заключении коллективного договора, в переговорах по вопросам оплаты труда, высвобождения и занятости работников Университета, создания благоприятных условий для нормальной деятельности всего коллектива, а также вопросам социальной защищенности, организации отдыха и улучшения жилищных условий.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами Коллективного договора являются: государственное образовательное автономное учреждение высшего образования Курской области «Курская академия государственной и муниципальной службы», именуемое далее "Работодатель", в лице Анциферовой Ирины Владимировны, ректора, действующего на основании Устава с одной стороны, и работники государственного образовательного автономного учреждения высшего образования Курской области «Курская академия государственной и муниципальной службы» в лице своего представителя Бледновой Елены Михайловны, председателя первичной профсоюзной организации Академии, именуемой далее "Работники", действующего на основании протокола №1 Конференции Академии от 04.09.2015, с другой стороны.

1.2. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, повышения квалификации, переподготовки, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3. Коллективный договор заключен для решения следующих задач:

- обеспечения эффективной деятельности Академии, предусмотренной его Уставом;
- создания необходимых правовых условий для достижения согласования интересов Работников и Работодателя;
- обеспечения согласованных условий организации и оплаты труда;
- создания современной системы профессионального роста;
- правового закрепления норм отношений между Администрацией и коллективом, отдельными Работниками, Профсоюзом;
- укрепления роли коллектива Работников и Профсоюза в определении перспектив развития Академии;
- разрешения конфликтных ситуаций, возникающих на разных уровнях взаимоотношений между Администрацией и Работниками;
- создания системы оказания материальной помощи и системы социальных гарантий;
- создания эффективной системы морального и материального поощрения Работников Академии.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников.

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

1.6. Во исполнение настоящего Коллективного договора Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом профсоюза (по согласованию с профсоюзом). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

2. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Осуществлять оплату труда Работникам в соответствии с заключенными трудовыми договорами по утвержденным окладам, в соответствии с их квалификацией и конкретными результатами труда.

2.1.2. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

2.2. Размер заработной плат работникам устанавливается на основании профессиональных квалификационных групп, с учетом

компенсационных и стимулирующих надбавок, в соответствии с законодательством.

Академия в пределах имеющихся средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет: оклады (должностные оклады) по профессиональным квалификационным группам, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, разовые доплаты, надбавки и другие виды материального стимулирования.

Месячная заработная плата работников полностью отработавших за этот период нормы рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда установленного действующим законодательством.

2.3. Заработная плата выплачивается Работникам за отработанный месяц не позднее 10 и 20 числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днём, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.4. Заработная плата выплачивается Работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на счет в банке (пластиковую карту).

2.5. Администрация выплачивает комиссию банка по изготовлению карточек, зачислению и обналичиванию заработной платы по договору с обслуживающим банком.

2.6. Бухгалтерия выдает каждому сотруднику расчетные листки, в которых указываются: зарплата по основной работе и по совместительству, надбавка, доплаты, налоги и иные виды платежей по заявлению работника. По требованию Работодателя Работник расписывается в получении расчетного листка.

2.7. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, Работнику производятся следующие доплаты и (или) повышающие коэффициенты к основному должностному окладу:

2.7.1. При выполнении работ за пределами нормальной продолжительности дня (сверхурочная работа) оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере;

2.7.2. При оплате труда в выходные и нерабочие праздничные дни:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной и праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени в размере не менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

2.7.3. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему по его письменному заявлению, может

быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

2.7.4. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Размер доплат составляет не менее 20% части оклада (должностного оклада) за час работы работника;

2.7.5. Оплата труда за расширение зоны обслуживания или при совмещении профессий устанавливается Администрацией по соглашению с Работником.

2.8. В случае болезни преподавателя установленный ему объем годовой учебной нагрузки уменьшается соответственно длительности болезни при предоставлении листа нетрудоспособности.

2.9. Администрация обязуется предусмотреть оплату труда ППС за работу, превышающую нагрузку и непредусмотренную индивидуальным планом преподавателя, утвержденного кафедрой на 1 сентября учебного года, на условиях вузовского совместительства или почасовой оплаты.

2.10. Работнику, исполняющему обязанности временно отсутствующего Работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата по соглашению между работником и работодателем.

2.11. Преподавателю, заменяющему другого временно отсутствующего преподавателя, производится оплата труда на основе почасовой оплаты за фактически выполненную работу.

2.12. Категорией Работников Академии, работающим во вредных, условиях труда, выплачиваются надбавки к окладам.

2.13. Основанием для установления надбавок являются:

- результаты аттестации рабочих мест;
- приказ ректора Академии по представлениям руководителей подразделений.

2.14. Выплата за вредные условия труда осуществляется Работнику ежемесячно.

2.15. Почасовая оплата труда осуществляется по гражданско-правовым договорам в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.16. Работникам Академии и квалифицированным специалистам других организаций, привлекаемым к педагогической работе на условиях почасовой оплаты в Академии, оплата труда устанавливается по ставкам почасовой оплаты.

2.17. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются приказом Ректора Академии.

2.18. В исключительных случаях (срочность, актуальность, востребованность конкретного специалиста) размер ставки почасовой оплаты труда может быть увеличен по усмотрению администрации Академии.

3. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ, ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

3.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации:

- 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 некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении Работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.2. Кроме того, Работодатель обеспечивает следующие выплаты:

3.2.1. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией (прекращением деятельности) Работодателя либо сокращением численности или штата работников увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие.

3.2.2. Выплата единовременного пособия в случаях:

- а) гибели Работника на производстве на каждого его иждивенца в размере годового заработка погибшего;
- б) установления инвалидности в результате увечья по вине Работодателя или профзаболевания.

В случае судебного разбирательства средства, добровольно выплаченные Работнику в соответствии с настоящим пунктом, включаются в размер выплат, определенных решением суда в качестве компенсации ущерба и (или) морального вреда.

3.3. Гарантии и компенсации.

3.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку Работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные. Размер суточных определяется приказом ректора Академии. Размер суточных может быть установлен для каждой категории Работников, и (или) для конкретного работника Академии с учетом срочности, актуальности, востребованности и т.п. по усмотрению администрации Академии.

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

4.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет. 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 в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим договором.

4.2. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного трудовым договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования Работника;
- об улучшении социально-бытовых условий жизни Работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией.

4.4. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость Работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

4.5. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного соглашения между Работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Работодатель обязан проводить повышение квалификации Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, повышение квалификации, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством Российской Федерации. С такими Работниками может быть заключено соглашение о

выплате компенсации на время прохождения ими профессиональной подготовки, повышения квалификации.

4.6. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение Сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из Сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе Работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;
- 7) отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных Сторонами условий трудового договора;
- 8) отказ Работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы;
- 9) отказ Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли Сторон;
- 11) нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

4.7. Работодатель обязуется выплачивать Работникам при увольнении выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи:

- с отказом Работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы;
- призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу;

- отказом Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;
- отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных Сторонами условий трудового договора.

5. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Академии.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в организации не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Нормальная продолжительность рабочей недели для профессорско-преподавательского состава составляет не более 36 часов при шестидневной рабочей неделе.

5.4. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе следующих лиц:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

5.6. В течение рабочего дня Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут и не более часа, который в рабочее время не включается.

5.7. Кроме этого, профессорско-преподавательскому составу предоставляется перерыв для отдыха между парами занятий продолжительностью не менее 10 минут. Работодатель не имеет права требовать от преподавателя исполнения своих трудовых обязанностей во время перерыва на отдых.

5.8. По желанию Работника может применяться сокращенное рабочее время, помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, для:

- работников, имеющих детей в возрасте до восьми лет;
- работников, частично утративших трудоспособность на производстве.

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права Работника на охрану труда и обязуется обеспечить:

6.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

Комплектацию аптечек первой медицинской помощи на рабочих местах.

6.1.2. Соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

6.1.3. 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.

Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства.

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

6.1.5. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

6.1.6. Приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

6.1.7. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

6.1.8. Расследование и учет в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.

6.1.9. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

6.1.11. Недопущение Работников соответствующих категорий к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

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

6.1.13. Выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки.

6.1.14. Обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже одного раза в год, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

6.1.15. Сохранение за Работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине Работников.

6.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными 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 по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

7. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель проводит политику содействия занятости Работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее

совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого Работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых Работников.

7.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

7.2.1. Сохранение за Работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства.

7.3. В случае расторжения трудового договора с Работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, Работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных Работникам и носящих кварталный, полугодовой, годовой и иной характер, в размерах пропорционально отработанному времени, а также производит компенсационные выплаты на основе компенсационных соглашений в порядке и на условиях, определяемых локальным нормативным актом по согласованию с представителями Работников.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, устанавливаемых локальным нормативным актом по согласованию с представителями Работников:

8.1.1. Компенсацию расходов подтвержденных соответствующими документами, но не более уровня прожиточного минимума трудоспособного населения):

- а) связанных с погребением умерших Работников;
- б) связанных с погребением близких родственников Работников (супруга(и), детей, родителей);

8.1.2. Добровольное медицинское страхование и долгосрочное страхование жизни Работников.

8.1.3. Выплату материальной помощи:

- а) при увольнении Работника по собственному желанию после установления пенсии по старости (с учетом стажа работы и периода увольнения после наступления пенсионного возраста);
- б) при рождении ребенка;

8.1.4. Выплату единовременного вознаграждения Работникам, удостоенным отраслевых наград и почетных званий.

8.2. Работодатель обеспечивает социальную защиту молодежи: создает необходимые правовые, экономические, бытовые и организационные условия и гарантии для профессионального становления

молодых Работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию, в том числе:

8.3. Содействует повышению квалификации молодых кадров.

9. СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

9.1. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе реализации Коллективного договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.2. Контроль выполнения Коллективного договора на всех уровнях осуществляется Сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

9.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля над выполнением Коллективного договора.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

10.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет.

Стороны договорились, что в случае отсутствия намерений о заключении настоящего договора. Договор считается продленным на тех же условиях на три года.

10.3. Изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Академии, изменения ее организационно-правовой формы, реорганизации, а также расторжения трудового договора с руководителем Организации.

10.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения Коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий Стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

10.5. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 10 дней после его подписания.

Профсоюз обязуется разъяснять Работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

10.6. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляют обе Стороны, подписавшие его.

10.7. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий Стороны Коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.8. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Коллективным договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

10.9. Настоящий Коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.10. Действие Договора распространяется на всех Работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

10.11. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с Коллективным договором.

От Работодателя:
Ректор

_____ Анциферова И.В.
(подпись) (Ф.И.О.)
М.П.

От работников:

_____ Бледнова Е.М.
(подпись) (Ф.И.О.)