

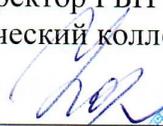
Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
«Тверской полиграфический колледж»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

От работодателя:

ГБП ОУ «Тверской полиграфический колледж»
170023, г. Тверь, Ремесленный проезд,
д.5
ИНН/КПП 6904014833/695001001
БИК 012809106
ОГРН 1026900541183
ОКВЭД 85.21
Тел./факс: (4822) 44-44-58
e-mail tpk1260@mail.ru

Директор ГБП ОУ «Тверской полиграфический колледж»



Козлова А.В.
« 01 » _____ 20 23 г.
М.П.



От работников:

Профсоюзный комитет ГБП ОУ «Тверской полиграфический колледж»
170023, г. Тверь, Ремесленный проезд,
д.5
Тел./факс: (4822) 44-44-58
e-mail tpk1260@mail.ru

Председатель профсоюзного комитета
ГБП ОУ «Тверской полиграфический колледж»



Волкова Г.Ю.
« 01 » _____ 20 23 г.
М.П.



Тверь 2023 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Тверской полиграфический колледж» (далее- Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются: работодатель Учреждения, в лице директора Соловьева Валерия Николаевича, именуемый далее «Работодатель» и работники Учреждения, в лице председателя первичной профсоюзной организации Волковой Галины Юрьевны, именуемый далее «Профсоюз».

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам трудовых отношений. В том числе оплаты труда, занятости, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определённым сторонами.

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников Учреждения.

1.5. Настоящий Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования типа Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.6. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.7. При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. Изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания Работников в установленном законом порядке. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положения Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего Договора.

1.9. Работодатель обязуется обеспечить гласность содержания и выполнения условий Договора.

1.10. Настоящий Договор вступает в силу с «___» _____ 2023 года и действует по «___» _____ 2026 год включительно.

2. Трудовые отношения

Стороны договорились о следующем:

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением эффективного контракта (трудового договора) в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Работодатель обязан ознакомить под подпись с настоящим Договором, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными актами Учреждения, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью каждого вновь принимаемого на работу до заключения с ним трудового договора.

2.2. Работодатель заключает трудовой договор с Работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки.

2.3. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определённый срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в статье 59 ТК РФ.

2.4. Работодатель и Работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

2.5. В условиях трудового договора может быть включено испытание с целью проверки, в соответствии Работника поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании обозначает, что Работник принят без испытания.

2.5.1. Срок испытания не может превышать 3-х месяцев, для руководителя, главного бухгалтера и их заместителей – не более 6-ти месяцев.

2.5.2. Испытания при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в статьях 70 и 207 ТК РФ.

2.5.3. В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.5.4. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание. При неудовлетворительном результате

испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

2.6. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ст.77 ТК РФ и иными федеральными законами.

3.Рабочее время

3.1. Продолжительность рабочей недели рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, трудовым договором, личными расписаниями учебных занятий для педагогических работников.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени для Работников не может превышать 40 часов в неделю, для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

3.2.1. Работники освобождаются от работы на 2 дня с сохранением заработной платы для прохождения вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID-19)

3.3. 40-часовая пятидневная неделя установлена для директора, заместителей директора, главного бухгалтера, главного механика, бухгалтеров, секретарей, библиотекаря, заведующего хозяйством, инженера по охране труда, заведующего общежитием.

3.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов на ставку заработной платы.

3.5. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и в следствии неполный рабочий день(смена) или неполная рабочая неделя.

3.6. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.7. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится как по инициативе Работника (совместительство), так и по инициативе Работодателя(сверхурочные работы, работа в выходные и праздничные дни) в порядке, предусмотренных действующим законодательством.

3.8. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

3.10. Привлечение Работников к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника и по согласованию с «Профсоюзом».

3.11. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4. Время отдыха

4.1. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня;
- ежегодный отпуск;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

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

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работником и Работодателем.

4.3. Всем Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

4.4. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1,2,3,4,5,6 и 8 января – Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День Защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – день Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

4.5. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы(должности) и среднего заработка.

4.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней.

4.7. Директору, заместителям директора(по методической работе, учебной части, воспитательной работе), педагогическим работникам, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней.

4.8. Оплачиваемый отпуск предоставляется Работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечению шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон

оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.9. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен: женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до 18 лет, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев; в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.10. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, согласованным с «Профсоюзом».

4.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

4.12. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника, в случаях: временной нетрудоспособности Работника; исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

4.14. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.15. 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 текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы: работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году; работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году; Работникам, в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней; в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

4.17. Педагогические работники не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

В области оплаты труда стороны договорились:

5.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

5.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 19 числа текущего месяца и 4 числа следующего за отчетным месяцем.

5.3. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.4. Заработная плата выплачивается путем перечисления причитающихся сумм на лицевые счета Работников.

5.5. Заработная плата Работников Учреждения исчисляется в соответствии с системой оплаты труда на основании Положения об оплате труда.

5.6. Тарифная ставка заработной платы педагогических работников устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

5.7. Заработная плата включает в себя оклады(должностные оклады), тарифные ставки, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.8. Размеры окладов (должностных окладов), тарифных ставок заработной платы устанавливаются Работодателем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.9. Оплата труда Работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

5.10. Определение размеров заработной платы Работников Учреждения по основной должности, а также по должности, занимаемой ими в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5.11. Фонд оплаты труда Работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета г. Твери, средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.12. Должностной оклад руководителя организации устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей.

5.13. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10-30% ниже оклада Работодателя.

5.14. Размеры окладов (должностных окладов), тарифных ставок определяются Положением об оплате труда, штатным расписанием, тарификационным списком.

5.15. Условия оплаты труда(ставка заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера) определяются трудовым договором.

5.16. Педагогическая работа директора возможна только с разрешения Учредителя. Объем учебной нагрузки для Работодателя, который он может выполнять в Учреждении помимо основной работы, не должен превышать 360 часов в год (педагогических).

5.17. Объем учебной нагрузки педагогических работников свыше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

5.18. Тарификация преподавателей по групповым формам обучения производится один раз в год.

5.19. Учебная нагрузка педагогических работников в учебном году(учебном полугодии) может быть изменена на основании приказа директора по письменным заявлениям обучающихся (совершеннолетних обучающихся, родителей или законных представителей несовершеннолетних обучающихся).

5.20. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.21. Работникам Учреждения могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством.

5.22. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам, тарифным ставкам заработной платы или в фиксированной сумме.

5.22.1. Педагогическим работникам Учреждения, заработная плата которых устанавливается в объеме меньше нормы часов за ставку заработной платы . выплата за работу в Учреждении устанавливается пропорционально выполненной учебной нагрузке.

5.26. Выплаты компенсационного характера устанавливаются Работникам приказами Работодателя.

5.27. Работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за качество выполняемых работ;

- за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- премии;

- надбавка за присвоение ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком по соответствующему профилю устанавливается – от 10 до 10 % от должностного оклада;

- 20 % от должностного оклада - при наличии ученой степени доктора наук по соответствующему профилю;
- 10 % от должностного оклада - при наличии степени кандидата наук по соответствующему профилю;
- 20 % от должностного оклада - за наличие звания «Заслуженный учитель РСФСР», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации» (в ред. Постановления Правительства Тверской области от 02.12.2014г. № 612-пп);
- 10 % от должностного оклада - за награждение значком «Отличник просвещения СССР», значком «Отличник народного просвещения», знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», медалью К.Д. Ушинского, нагрудным значком «Отличник профессионально-технического образования», нагрудным значком «За отличные успехи в среднем специальном образовании», нагрудным знаком «Почетный работник начального профессионального образования», нагрудным знаком «Почетный работник среднего профессионального образования», наличие звания Тверской области «Почетный работник науки и образования Тверской области», «Почетный работник физической культуры, спорта и туризма Тверской области»
- надбавка руководителям, художественному и артистическому персоналу организаций исполнительских искусств, имеющих звание «академический» - 10 % от должностного оклада;
- персональная поощрительная выплата (не более 200 %) от должностного оклада;
- поощрительная выплата (не более 200 %) по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ;
- поощрительные выплаты за высокие результаты работы;

5.28. Установление стимулирующей выплаты осуществляется решением Работодателя в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда Работников Учреждения.

5.29. В целях поощрения Работников за выполненную работу в Учреждении, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера могут быть установлены следующие премиальные выплаты: премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год); премия за качество выполняемых работ; премия за выполнение особо важных и срочных работ.

5.30. Выплата премий осуществляется приказами Работодателя в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда Работников Учреждения.

5.31. В случае задержки выплаты Работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, Работодатель несет ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

6. Профессиональная подготовка, переподготовка

и повышение квалификации работников

6.1. Стороны договорились, что Работник имеет право повышать свою квалификацию с периодичностью не реже, чем раз в 5 лет.

6.2. При направлении Работодателем Работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7. Аттестация педагогических работников

7.1. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

7.2. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией Учреждения, согласно Положения об аттестации.

7.3. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию. По результатам аттестаций педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

7.4. Педагогический работник – член «Профсоюза» подтверждает свою квалификационную категорию по упрощенной форме, без привлечения экспертов и подсчета баллов.

8. Гарантии и компенсации

8.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штаты Работников Учреждения Работодатель обязан предложить Работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей ст. 81 ТК РФ. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности штата работников Учреждения Работники предупреждаются Работодателем персонально и под подпись не менее, чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ними трудовой договор до истечения двух месяцев, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка Работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. При угрозе массовых увольнений Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные ТК РФ и иными федеральными законами.

8.5. Учреждение организует проведение и оплату медосмотров, проф. осмотров и вакцинацию педагогического состава.

9. Условия и охрана труда Работников

9.1. Работодатель обязуется обеспечить: соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; режим труда и отдыха и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядка, в соответствии с установленными нормами; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля за состоянием условий труда на рабочем месте; проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

9.4. Работник обязан: соблюдать требования охраны труда; проходить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда; немедленно извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Учреждении, или об ухудшении состояния своей здоровья, в том числе о проявлении признаков острого заболевания проходить периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходит внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

9.5. Для всех поступающих на работу лиц, а также для Работников, переводимых на другую работу, специалист по охране труда обязан проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

10. Гарантии деятельности профсоюзной организации

10.1 Работодатель соблюдает права и признаёт гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, всемерно содействует её деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.2. Безвозмездно предоставляет профсоюзной организации возможность пользоваться средствами связи, транспортом, помещением для проведения заседаний, учёбы, хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

10.3. Предоставлять возможность представителям «Профсоюза» посещать учреждения и структурные подразделения, в которых работают члены профсоюза, для осуществления уставной деятельности и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора. Право «Профсоюза» в осуществлении данного контроля предусмотрено статьёй 370 ТК РФ.

10.4. Предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам (статья 370 ТК РФ).

10.5. Обеспечить, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное и своевременное перечисление на счёт «Профсоюза» членских взносов и заработной платы работников. Перечисление средств производится в полном объёме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату. Работодатель не имеет право задерживать перечисление указанных средств (статья 377 ТК РФ).

10.6. Порядок учёта мнения профсоюзной организации по вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами определяется статьями 372, 372 ТК РФ.

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

11. Заключительные положения

13.1. Изменения и дополнения настоящего Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, предусмотренном для его заключения.

13.2. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе.

13.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

13.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников Учреждения.

13.5. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить Работника с настоящим Договором.

13.6. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

