

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Город Ульяновск,
2023 год**

1. Агентство записи актов гражданского состояния Ульяновской области (Агентство ЗАГС Ульяновской области)

(полное наименование организации с указанием сокращённого наименования при его наличии)

2. Назарова Жанна Геннадьевна, тел.: 8 (8422) 58-44-60; e-mail: zags@ulgov.ru

(фамилия, имя, отчество (полностью), телефон, электронный адрес работодателя (представителя работодателя), индивидуального предпринимателя)

Вилкова Ольга Сергеевна, тел.: 8 (8422) 58-01-57, e-mail: vilkova-os@ulzags.ru

(фамилия, имя отчество (полностью), телефон, электронный адрес председателя первичной профсоюзной организации)

3. ОГРН 1077325012731, ИНН 7325076044, КПП 732501001, ОКТМО 73701000, ОКАТО 73401000000, ОКВЭД 84.11.21, ОПФ 75204, ОКПО 84259772, ОКФС 13.

Место нахождения: 432017, город Ульяновск, улица Льва Толстого, дом №36/9, тел: (8422)58-44-61; факс: (8422)58-44-60

(реквизиты, почтовый индекс, адрес организации, индивидуального предпринимателя)

4. Орган государственной власти и управления

(отрасль хозяйства)

5. Государственное казённое учреждение субъектов Российской Федерации

(организационно-правовая форма организации)

6. Деятельность органов государственной власти субъектов Российской Федерации (республик, краев, областей), кроме судебной власти, представительств органов государственной власти субъектов Российской Федерации при Президенте Российской Федерации

(основные виды деятельности)

7. Свидетельство о государственной регистрации от 28 декабря 2007 года, серия 73 № 001759730, выдано ИФНС России по Ленинскому району города Ульяновска

(дата, номер и место выдачи свидетельства о государственной регистрации, свидетельства индивидуального предпринимателя)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Агентства записи актов гражданского состояния Ульяновской области
на 2023 – 2026 годы

Представитель Работодателя:

Руководитель Агентства

_____ Ж.Г. Назарова

МП

Представитель Работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ О.С.Вилкова

МП

Зарегистрирован в Агентстве по
развитию человеческого
потенциала и трудовых ресурсов
Ульяновской области

№ _____ от _____ 2023 года

Заклѹчен на общем собрании
(конференции) работников
Агентства ЗАГС Ульяновской
области

“ _____ ” _____ 2023 года

**Город Ульяновск,
2023 год**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Агентстве записи актов гражданского состояния Ульяновской области (далее – Агентство) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель – Агентство в лице руководителя Назаровой Жанны Геннадьевны, действующей на основании Положения об Агентстве.

Работники – государственные гражданские служащие Агентства и работники, замещающие должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы, в лице уполномоченного в установленном порядке председателя первичной профсоюзной организации Агентства Вилковой Ольги Сергеевны.

1.2. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определённым сторонами.

Договор заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- регулирования в Агентстве социально-трудовых отношений, максимально способствующих его стабильной и производительной деятельности, успешному долгосрочному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;

- установления дополнительных социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с трудовым законодательством;

- повышения уровня жизни Работников и членов их семей;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Работодатель и Работники признают первичную профсоюзную организацию Агентства (далее – ППО) и её Профсоюзный комитет единственными представителями интересов Работников – членов профсоюза при проведении коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению Договора, рассмотрению и разрешению коллективных трудовых споров и в других случаях, установленных трудовым законодательством.

Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников Агентства, включая членов ППО.

Отдельные социальные льготы и гарантии, установленные Договором и не предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и другими федеральными законами, распространяются исключительно на членов ППО и работников, не являющихся членами профсоюза, но

уполномочивших профсоюз на представление их интересов в соответствии с законодательством.

1.5. Настоящий Договор разработан с учётом положений Регионального соглашения между Областным союзом «Федерации профсоюзов Ульяновской области, объединениями работодателей Ульяновской области, Правительством Ульяновской области от 03.11.2022 № 102-ДП «О минимальной заработной плате в Ульяновской области» (далее – Региональное соглашение № 102 ДП).

1.6. Изменения и дополнения в настоящий Договор производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, после обсуждения на общем собрании (конференции) Работников.

1.7. Работодатель обязуется информировать Работников и их представителей о финансово-экономическом состоянии Агентства и о выполнении условий Договора по итогам работы один раз в год.

1.8. Работодатель обязуется в течение 3-х рабочих дней после подписания ознакомить с содержанием настоящего Договора, изменений и (или) дополнений к нему всех Работников, а также вновь поступающих Работников при их приёме на работу (назначении на службу) до подписания трудового договора (служебного контракта), обеспечивать доступность и гласность содержания и выполнения условий Договора.

1.9. Для ведения коллективных переговоров по подготовке, заключению, дополнению и (или) изменению Договора и контроля за его выполнением образуется комиссия, деятельность которой осуществляется в соответствии с правилами, предусмотренными статьями 36 – 39 ТК РФ. При этом в состав комиссии со стороны Работников могут включаться представители вышестоящей профсоюзной организации.

2. ТРУДОВЫЕ (СЛУЖЕБНЫЕ) ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение качества оказываемых услуг населению, внедрение и использование прогрессивных форм организации и оплаты труда Работников. В этих целях:

Работодатель обязуется:

2.1. Добиваться стабильной деятельности Агентства, повышения культуры и дисциплины труда, уровня оплаты труда Работников, их профессионализма.

2.2. Обеспечивать Работников необходимыми материалами, средствами и предметами для выполнения работы надлежащего качества.

2.3. Осуществлять подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование Работников.

2.4. Извещать Профсоюзный комитет об уменьшении бюджетного финансирования деятельности Агентства в целях принятия совместных мер по стабилизации ситуации и минимизации негативных последствий для

Работников.

2.5. Представлять по запросу Профсоюзного комитета бесплатно необходимую информацию о:

- предстоящей реорганизации и (или) изменении структуры Агентства не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, если иной срок не установлен трудовым законодательством;
- введении изменений и новых условий труда (службы) Работников не позднее, чем за два месяца до их начала;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации Работников;
- условиях труда (службы) и требованиях охраны труда на рабочем (служебном) месте, существующих рисках для здоровья Работников;
- предстоящем высвобождении Работников не позднее, чем за два месяца, а при массовом высвобождении – не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;
- вопросах, непосредственно затрагивающих интересы Работников.

2.6. Создавать условия для обеспечения деятельности ППО и Профсоюзного комитета в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями и настоящим Договором.

2.7. Учитывать мнение Профсоюзного комитета или согласовывать с ним проекты правовых актов, затрагивающих права и законные интересы Работников.

2.8. Своевременно выполнять предписания органов государственного надзора (контроля), правовых и технических инспекций (инспекторов) труда профсоюзов по устранению нарушений трудового законодательства, условий Договора, соглашений и локальных правовых актов.

2.9. Создавать условия для участия Работников в управлении организацией в формах:

- учёта мнения Профсоюзного комитета или согласования с ним локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных ТК РФ и настоящим Договором;
- обязательного участия Профсоюзного комитета в рассмотрении вопросов высвобождения Работников и расторжения трудового договора (служебного контракта) по инициативе Работодателя;
- проведения с Профсоюзным комитетом консультаций по вопросам принятия локальных нормативных актов, затрагивающих права и законные интересы Работников;
- предоставления информации по вопросам, непосредственно затрагивающим права и законные интересы Работников, в том числе о средней и минимальной заработной плате Работников, её индексации и т.д.;
- обсуждения с Профсоюзным комитетом вопросов о деятельности Агентства, внесения предложений о её совершенствовании;
- участия Работников или их уполномоченных представителей в ведении коллективных переговоров по разработке и заключению коллективного договора, его принятии, изменении или дополнении, в том числе посредством

участия в принятии коллективного договора (изменений и (или) дополнений к нему) на общем собрании (конференции) Работников.

2.10. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права Работников.

Профсоюзный комитет обязуется:

2.11. Способствовать устойчивой деятельности Агентства присущими профсоюзам методами.

2.12. Способствовать соблюдению Работниками Служебного распорядка, своевременному и качественному выполнению трудовых (служебных) обязанностей.

2.13. Представлять в отношениях с Работодателем интересы Работников при решении вопросов, затрагивающих их социально-трудовые права, урегулировании разногласий и разрешении трудовых (служебных) споров.

2.14. Добиваться от Работодателя приостановки действия (отмены) решений, противоречащих трудовому законодательству, настоящему Договору, соглашениям или локальным нормативным актам Работодателя.

2.15. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и условий Договора.

2.16. Представлять законные интересы Работников и защищать их социально-трудовые права в органах государственной власти и местного самоуправления, контрольно-надзорных организациях и органах по рассмотрению индивидуальных трудовых (служебных) споров.

2.17. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих (служебных) местах, улучшения санитарно-бытовых условий и выполнения соглашений по охране труда.

2.18. Способствовать доведению до Работников полной и достоверной информации об условиях труда (службы) и требованиях охраны труда на рабочих (служебных) местах.

2.19. Вносить Работодателю предложения по вопросам совершенствования оплаты труда Работников, управления организацией, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, качественного и своевременного выполнения Работниками трудовых (служебных) обязанностей.

2.20. Применять меры социально-экономической защиты Работников, в том числе высвобождаемых в результате реорганизации, сокращения численности (штата) Работников, ликвидации Работодателя, простоя, изменения определённых сторонами условий трудового договора (служебного контракта). Вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников, сокращением численности (штата).

Создавать по письменному заявлению Работников (их представительного органа) или Работодателя комиссию по трудовым (служебным) спорам (далее – КТС) из равного числа представителей Работников и Работодателя.

2.21. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства, в том числе за соблюдением

правил охраны труда и охраны окружающей среды.

2.22. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня Работников и членов их семей.

2.23. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия с участием Работников и членов их семей.

Работники обязуются:

2.24. Добросовестно исполнять свои трудовые (служебные) обязанности, возложенные на них трудовым договором (служебным контрактом), Служебным распорядком и должностными инструкциями (должностными регламентами).

2.25. Соблюдать Служебный распорядок Агентства, трудовую (служебную) дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.26. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя) и других работников.

2.27. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.28. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю.

2.29. Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя).

Работодатель имеет право:

2.30. Поощрять Работников за добросовестный и эффективный труд (безупречную и эффективную службу).

2.31. Привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

2.32. Принимать локальные нормативные акты.

2.33. Создавать объединения работодателей, вступать в них в целях представительства и защиты своих прав.

2.34. Пользоваться другими правами в случаях, предусмотренных федеральным законодательством и настоящим Договором.

Профсоюзный комитет имеет право в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, соглашениями и настоящим Договором:

2.35. Получать необходимую информацию от Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам;

2.36. Свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.37. Оказывать правовую, финансовую, информационно-методическую, консультативную и другие виды практической помощи Работникам – членам профсоюза.

Работники имеют право на:

2.38. Заключение, изменение и прекращение трудового договора (служебного контракта) в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.39. Предоставление работы (службы), обусловленной трудовым договором (служебным контрактом).

2.40. Рабочее (служебное) место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным настоящим Договором и трудовым договором (служебным контрактом).

2.41. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда (особыми условиями службы), количеством и качеством выполненной работы не ниже уровня, установленного трудовым законодательством и настоящим Договором.

2.42. Отдых, обеспечиваемый нормальной продолжительностью рабочего (служебного) времени (либо сокращением рабочего времени для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных и иных видов отпусков.

2.43. Полную и достоверную информацию об условиях труда (службы), требованиях охраны труда на рабочем (служебном) месте, включая реализацию права на специальную оценку условий труда.

2.44. Переподготовку и дополнительное профессиональное образование.

2.45. Участие в управлении деятельностью Агентства, в том числе через своих представителей в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим Договором формах.

2.46. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих социально-трудовых прав, свобод и законных интересов.

2.47. Возмещение вреда, причинённого в связи с исполнением трудовых (служебных) обязанностей (включая моральный вред), в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

2.48. Ведение коллективных переговоров, заключение коллективного договора через Профсоюзный комитет, а также информацию о выполнении условий коллективного договора.

2.49. Защиту своих индивидуальных трудовых (служебных) прав, свобод и законных интересов всеми способами, не запрещёнными законом.

2.50. Внесение предложений по совершенствованию, улучшению качества и рационализации рабочего (служебного) процесса.

2.51. Обязательное социальное, медицинское страхование и пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Оплата труда Работников производится в соответствии с Законом Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО «Об оплате труда работников

областных государственных учреждений» и принятыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами Губернатора Ульяновской области, Правительства Ульяновской области и Работодателя.

3.2. Заработная плата (денежное содержание) выплачивается Работникам за счёт субвенции федерального бюджета.

3.3. Работодатель производит оплату труда в безналичной форме посредством перечисления денежных средств на банковскую карту Работника.

3.4. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату 2 раза в месяц: 5-го и 20-го числа каждого месяца. При совпадении указанных дней с выходными или нерабочими праздничными днями заработная плата Работникам выплачивается накануне установленных дней выплаты.

При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска заработная плата и единовременная выплата (материальная помощь) к отпуску (отпускные) выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. При несвоевременном получении Работником отпускных выплат отпуск по его требованию может быть перенесён на другой срок.

3.5. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего (служебного) времени и выполнившего трудовые (служебные) обязанности, не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

3.6. Работодатель обязуется:

-обеспечивать увеличение доли тарифной части (должностного оклада) в составе заработной платы Работников;

-производить Работникам доплаты за совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего Работника в размере не менее 20 процентов тарифной ставки (должностного оклада) Работника за фактически отработанное время;

-извещать в письменной форме каждого Работника при выплате ему заработной платы: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных начисленных сумм, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику; о размерах и основаниях произведённых удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате;

- категорически не допускать скрытых форм оплаты труда, обеспечивать полный учёт выплачиваемой заработной платы.

3.7. Ежегодно повышать уровень заработной платы посредством индексации в порядке, установленном постановлением Губернатора Ульяновской области.

3.8. В соответствии с частью 1 статьи 168 ТК РФ при направлении в служебную командировку Работодатель обязан возмещать Работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места

постоянного жительства (суточные);

- иные расходы, произведённые Работником, с разрешения или ведома Работодателя.

Работник, прибывший из служебной командировки, должен представить авансовый отчёт с приложением документов о найме жилого помещения, фактических расходах по проезду (включая оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей) и иных расходах, связанных с командировкой.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (СЛУЖЕБНЫЙ КОНТРАКТ) И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Трудовые (служебные) отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым законодательством, иными федеральными законами, настоящим Договором, локальными нормативными актами, а также трудовым договором (служебным контрактом), заключённым в письменной форме. Условия трудового договора (служебного контракта) не могут ухудшать положение Работника по сравнению с законодательством, отраслевыми и региональными соглашениями, настоящим Договором.

4.2. Работодатель обязуется ознакомить каждого вновь принимаемого на работу (службу) Работника со Служебным распорядком и настоящим Договором до заключения с ним трудового договора (служебного контракта).

4.3. Работодатель и Работники обязуются выполнять все условия заключённого трудового договора (служебного контракта). Работодатель не вправе требовать от Работника работы, не обусловленной трудовым договором (служебным контрактом). Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных федеральным законом.

4.4. При изменении существенных условий труда (службы) в трудовой договор (служебный контракт) вносятся изменения путём заключения соответствующего дополнительного соглашения, являющегося неотъемлемой частью трудового договора (служебного контракта).

4.5. Трудовой договор (служебный контракт) прекращается (расторгается) по основаниям, предусмотренным федеральным законодательством.

4.6. Работодатель обязуется обеспечить:

- соблюдение законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Ульяновской области;

- своевременное заключение (перезаключение) коллективного договора в порядке, определённом ТК РФ;

- безопасность труда (службы) и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- информирование Работников об условиях труда (службы), перспективах развития и финансовом положении Агентства;

- надлежащие материально-технические условия труда (службы) Работников;

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

- переподготовку (профессиональное образование и обучение) и дополнительное профессиональное образование Работников на условиях и в порядке, определяемых настоящим Договором и иными нормативными правовыми актами.

4.7. Работодатель признаёт, что гарантированная занятость – важное условие благополучия Работника и членов его семьи. В этой связи Работодатель обязуется:

- проводить комплекс мероприятий, позволяющих избежать сокращения численности (штата) Работников;

- при угрозе массовых увольнений Работников принимать меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим Договором, с учётом мнения или по согласованию с Профсоюзным комитетом;

- предварительно (не менее чем за 2 месяца, а при массовом сокращении – не менее чем за 3 месяца) уведомлять в письменной форме Профсоюзный комитет о сокращении численности (штата) Работников, а также проводить переговоры по вопросам соблюдения прав и интересов Работников;

- разрабатывать с Профсоюзным комитетом совместные программы (планы) обеспечения занятости и социальной защиты Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, сокращения численности (штата) Работников или ухудшения финансово-экономического положения Агентства.

4.8. Все вопросы, связанные с сокращением численности (штата) Работников, подлежат предварительному рассмотрению Профсоюзным комитетом.

4.9. При сокращении численности (штата) Работников преимущественным правом на оставление на работе пользуются лица, предусмотренные статьёй 179 ТК РФ.

Увольнение по инициативе Работодателя лиц, указанных в статьях 261 и 269 ТК РФ, не допускается.

Работникам, уволенным в связи с сокращением численности (штата), предоставляются льготы и компенсации, предусмотренные ТК РФ.

4.10. Работодатель обязуется выплачивать Работникам выходное пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом Работника от перевода на другую работу, необходимого 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 её альтернативную гражданскую службу;

- восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу;

- отказом Работника от перевода на работу в другую местность вместе с

Работодателем;

- признанием Работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора.

4.11. При увольнении Работника в связи с сокращением численности (штата) выходное пособие выплачивается в установленном законодательством порядке в соответствии со статьей 178 ТК РФ.

4.12. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с Работником – членом профсоюза может быть произведено только с предварительного согласия Профсоюзного комитета.

Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ по инициативе Работодателя с руководителем (его заместителями) Профсоюзного комитета, выборных коллегиальных органов ППО, не освобождённых от основной работы, а также с руководителем Профсоюзного комитета и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

4.13. Работодатель обязуется предоставлять Работникам, получившим уведомление об увольнении по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 2, 3 части 1 статьи 81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю, не более 1 часа в день) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.14. Работодатель содействует Работникам, желающим повысить свою квалификацию, в получении ими дополнительного профессионального образования.

4.15. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных условий труда (структурная реорганизация, другие причины), определённые сторонами условия трудового договора (служебного контракта) не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя в порядке, установленном ТК РФ и другими федеральными законами, за исключением изменения трудовой функции Работника.

При несогласии Работника продолжать работу (службу) в новых условиях и в иных случаях, установленных ТК РФ, Работодатель обязан в письменной форме предложить Работнику другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учётом состояния его здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, как в данной местности, так и в других местностях.

Профсоюзный комитет обязуется:

4.16. Выражать мотивированное мнение при увольнении Работников по инициативе Работодателя в случаях, установленных законодательством, представлять и защищать интересы Работников в государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов Работников.

4.17. Предлагать меры социально-экономической защиты Работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с высвобождением Работников.

4.18. Участвовать в разработке мероприятий по обеспечению занятости Работников и сохранению рабочих мест.

4.19. Участвовать в работе комиссии по специальной оценке условий труда.

4.20. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также локальных нормативных актов, трудовых договоров (служебных контрактов) и настоящего Договора.

4.21. Предпринимать предусмотренные трудовым законодательством и настоящим Договором меры по предотвращению массовых увольнений Работников.

Работники обязуются:

4.22. Добросовестно выполнять свои трудовые (служебные) обязанности, соблюдать трудовую (служебную) дисциплину.

4.23. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

4.24. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;

4.25. Повышать свой профессиональный уровень и укреплять своё здоровье.

4.26. Не допускать грубого и неэтичного поведения по отношению к другим Работникам.

5. РАБОЧЕЕ (СЛУЖЕБНОЕ) ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего (служебного) времени устанавливается Служебным распорядком Агентства, утверждённым Работодателем с учётом мнения Профсоюзного комитета.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего (служебного) времени не может превышать 40 часов в неделю.

Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия, а в случаях, не предусмотренных статьёй 99 ТК РФ, - с учётом мнения или по согласованию с Профсоюзным комитетом. При этом

продолжительность таких работ не должна превышать для каждого Работника четырёх часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.3. Работникам устанавливается пятидневная рабочая (служебная) неделя.

Работник может быть привлечён к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании распоряжения Агентства, а в случаях, установленных трудовым законодательством и настоящим Договором, - с учётом мнения Профсоюзного комитета.

5.4. Стороны установили, что Работникам, являющимся родителями (опекунами, попечителями) одного и более детей в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет) продолжительность рабочего (служебного) дня в пятницу (для территориальных органов ЗАГС – в субботу) сокращается на 1 час с сохранением среднего заработка.

5.5. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы (службы) сокращается:

на один час – для всех Работников;

на два часа – для родителей, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет).

Указанное правило применяется также в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день с целью суммирования дней отдыха, и в отношении Работников, работающих по режиму сокращённого рабочего времени.

5.6. Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам в соответствии со Служебным расписанием.

5.7. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск следующей продолжительностью:

- государственным гражданским служащим – 30 календарных дней;

- иным работникам – 28 календарных дней.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет государственным гражданским служащим предоставляется в соответствии с частью 5 статьи 46 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

5.8. В стаж работы (службы), дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включаются периоды времени в соответствии со статьёй 121 ТК РФ.

5.9. Работодатель обязуется дополнительно предоставлять Работникам на заявительной основе краткосрочный отпуск (дни отдыха) с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- свадьбы Работника – 3 рабочих дня;

- свадьбы детей Работника – 2 рабочих дня;

- рождения ребёнка в семье Работника (в том числе у дочери или сына Работника) – 2 рабочих дня;

- переезда Работника на новое место жительства – 1 рабочий день;

- проводов детей Работника в Вооружённые Силы Российской Федерации (призыва в армию) – 1 рабочий день;

- смерти близкого родственника Работника – 3 рабочих дня;
- проведения поминальных обедов в связи со смертью близкого родственника (отца, матери, детей) Работника – 1 рабочий день;
- отработки Работником полной годовой нормы рабочего (служебного) времени без общих заболеваний (отсутствия временной нетрудоспособности) – 3 рабочих дня;
- юбилея (50, 55, 60 или 65-летия) Работника – 1 рабочий день;
- участия Работника в праздничном мероприятии (утренник, Новогодний бал, выпускной и т.п.) образовательного учреждения, посещающего его несовершеннолетним ребёнком (детьми) – не более 2 рабочих дней в год;
- родителям (опекунам, попечителям) несовершеннолетних детей, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования – 1 сентября;

5.10. По согласованию с непосредственным руководителем Работнику в день его рождения рабочий (служебный) день сокращается на 4 часа.

5.11. При увольнении Работника, не использовавшего своего права на отпуск, ему выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. При этом компенсация за отпуск, удлинённый на основании настоящего Договора, выплачивается соответственно сроку отпуска, установленному Договором.

5.12. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учётом мнения Профсоюзного комитета. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работодатель обязуется известить Работника о его отпуске не позднее, чем за две недели до его начала.

5.13. По желанию Работника ежегодный отпуск может быть разделён на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлён или перенесён в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска, а также в иных случаях, установленных законодательством.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между Работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате отпуска, в случаях предупреждения Работника о начале отпуска позднее чем за две недели, а также в других случаях, предусмотренных законодательством.

5.14. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются Работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность таких отпусков определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

5.15. Работодатель по письменному заявлению Работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- а) участникам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий – до 35 календарных дней в году;

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

в) родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, – до 14 календарных дней в году;

г) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

д) Работникам, воспитывающих двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям (отцам), воспитывающим ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, - 14 календарных дней в году.

Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение такого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.16. Работодатель обязан предоставлять отпуска Работникам, совмещающим работу с обучением в организациях высшего образования, связанные с получением ими высшего образования.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, экологической безопасности и санитарно-гигиенического благополучия Работников.

6.2. Работодатель обязуется:

1) обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в Агентстве, выполнять в установленные сроки организационно-технические мероприятия по улучшению условий и охраны труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний;

2) своевременно проводить инструктаж, обучение, стажировку на рабочем месте, проверку требований охраны труда и пожарной безопасности; не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж, обучение, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

3) обеспечить организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих (служебных) местах; проведение контроля за состоянием условий и охраны в структурных подразделениях Агентства;

4) создать и укреплять службу охраны труда, оборудовать и обеспечивать работу кабинетов и уголков охраны труда;

5) обеспечивать беспрепятственный допуск представителей профсоюза

для проведения проверок условий и охраны труда, предоставлять информацию и документы, необходимые для осуществления указанных полномочий;

6) разрабатывать и утверждать по согласованию с Профсоюзным комитетом Правила и Инструкции по охране труда;

7) организовать периодическую диспансеризацию государственных гражданских служащих в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 14.12.2009 № 984н «Об утверждении Порядка прохождения диспансеризации государственными гражданскими служащими Российской Федерации и муниципальными служащими, перечня заболеваний, препятствующих поступлению на государственную гражданскую службу Российской Федерации и муниципальную службу или ее прохождению, а также формы заключения медицинского учреждения»;

8) освобождать в соответствии со статьёй 185.1 ТК РФ Работников от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья — 2 дня;

9) обеспечить условия труда для молодых специалистов;

10) соблюдать для Работников, совмещающих работу с обучением, гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством;

11) обеспечивать Работников полной и достоверной информацией об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем (служебном) месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

6.3. Профсоюзный комитет обязуется:

1) представлять интересы Работников по вопросам условий и охраны труда, а также при расследовании несчастных случаев на производстве;

2) вносить предложения Работодателю по вопросам улучшения охраны труда, условий работы и здоровья Работников;

3) контролировать исполнение законодательства о возмещении вреда Работникам (членам семьи погибшего или умершего кормильца), пострадавшим от несчастных случаев на рабочем месте;

4) требовать от Работодателя при выявлении нарушений, угрожающих жизни или здоровью Работников, приостановки работ и немедленного устранения указанных нарушений.

6.4. Работники в области охраны труда обязуются:

1) соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, правилами и инструкциями по охране труда;

2) правильно применять средства индивидуальной защиты;

3) проходить обучение, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

4) проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры;

5) извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего

руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью людей;

6) поддерживать рабочее (служебное) место в соответствии с требованиями норм и правил по охране труда, в чистоте и порядке, участвовать в проводимых экологических субботниках;

7) при возникновении на рабочем (служебном) месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми качественными средствами индивидуальной защиты – отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений;

8) вносить предложения по улучшению условий и охраны труда на рабочих (служебных) местах и добиваться их реализации.

7. УСЛОВИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Стороны договорились:

7.1. Разработать систему профессионально-квалификационной адаптации женщин после их выхода из отпусков по беременности и родам и уходу за ребёнком.

7.2. Разработать и внедрить систему поддержки Работников с семейными обязанностями.

Работодатель обязуется:

7.3. Освобождать беременных женщин от работы (службы) с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если они не могут быть проведены в свободное от работы (службы) время.

7.4. Не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет), без их письменного согласия.

7.5. Не направлять беременных женщин в служебные командировки, не привлекать их к сверхурочной работе, а также в выходные и нерабочие праздничные дни.

8. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЁЖИ

Положения настоящего раздела распространяются на работников в возрасте до 35 лет включительно.

В целях пополнения Агентства молодым кадровым составом, эффективного участия молодёжи в деятельности организации, обеспечения условий труда и социальной защиты молодёжи:

8.1. Работодатель обязуется:

1) создавать условия для профессионального роста молодёжи;

2) осуществлять наставничество над работниками, впервые поступающими на работу (службу), переводимыми на вышестоящую либо равнозначную должность с изменением трудовой (служебной) функции, если выполнение трудовых (служебных) обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и новых практических навыков;

3) обеспечивать прохождение стажировки в Агентстве в целях реализации эффективной кадровой политики, улучшения качественного состава персонала, привлечения и трудоустройства выпускников вузов;

4) улучшать условия труда (службы) молодёжи, в том числе:

- исключить труд лиц в возрасте до 18 лет на вредных и (или) опасных условиях;

- соблюдать гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством Работникам, совмещающим работу с обучением.

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

1) проводить работу по вовлечению молодёжи в активную профсоюзную деятельность;

2) контролировать соблюдение установленных трудовым законодательством, настоящим Договором и соглашениями условий, льгот и гарантий для молодых Работников;

3) информировать молодых Работников о деятельности профсоюзных организаций по вопросам защиты их социально-экономических интересов;

4) организовывать проведение мероприятий и конкурсов с участием молодых Работников.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

Работодатель обязуется:

9.1. В соответствии с частью 1 статьи 168 ТК РФ в случае направления в служебную командировку возмещать Работникам:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведённые Работником с разрешения или ведома Работодателя.

Работник, прибывший из служебной командировки, должен представить авансовый отчёт, к которому приложить документы о найме жилого помещения, фактических расходах по проезду (включая оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей) и иных расходах, связанных со служебной командировкой.

9.2. Оказывать материальную помощь Работнику в размене не менее одного должностного оклада и предоставлять иные гарантии, предусмотренные настоящим Договором.

9.3. Предоставлять Работникам краткосрочный дополнительный оплачиваемый отпуск (дни отдыха) в связи с:

- бракосочетанием – 3 рабочих дня;
- рождением или усыновлением ребёнка (в том числе у дочери или сына Работника) – 3 рабочих дня;
- проходами детей в Вооружённые силы Российской Федерации (призывом в армию) – 1 рабочий день;

- бракосочетанием детей Работника – 3 рабочих дня;
- переездом на новое место жительства – 1 рабочий день;
- родителям (опекунам, попечителям) детей школьного возраста, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования – 1 рабочий день (1 сентября и иной день начала учебного года);
- отработкой полной годовой нормы рабочего (служебного) времени без общих заболеваний – 3 рабочих дня;
- смертью близких родственников Работника – 3 рабочих дня;
- проведением поминальных обедов в связи со смертью близких родственников (отца, матери, детей) Работника – 1 рабочий день;
- юбилея (50, 55, 60 или 65-летия) Работника – 1 рабочий день;
- участия Работника в праздничном мероприятии (утренник, Новогодний бал, выпускной и т.п.) образовательного учреждения, посещающего его несовершеннолетним ребёнком (детьми) – не более 2 рабочих дней в год;
- ликвидацией аварии в жилом помещении – 1 рабочий день.

9.4. Обеспечивать представление сведений о стаже и заработной плате Работников для государственного пенсионного страхования, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации.

10. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ И СПОРТИВНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Работодатель обязуется:

10.1. Создавать необходимые условия для удовлетворения культурно-духовных запросов Работников, массового приобщения их к здоровому образу жизни, организации культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, развития творчества, занятия физической культурой и спортом.

10.2. По личному заявлению Работника, не имевшего в отчётном календарном году периодов временной нетрудоспособности, предоставлять краткосрочный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 рабочих дня.

Профсоюзный комитет обязуется:

10.3. Проводить организационную работу по удовлетворению культурных и духовных запросов Работников, массовому приобщению их к здоровому образу жизни и развитию творчества.

10.4. Организовывать культурно-массовые и спортивно-оздоровительные мероприятия.

10.5. Поощрять активных членов профсоюза за участие в культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятиях.

11. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ (СЛУЖЕБНЫХ) ПРАВ РАБОТНИКОВ

11.1. Профсоюзный комитет осуществляет профсоюзный контроль за

соблюдением Работодателем и уполномоченными им лицами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профсоюзах, выполнением условий Договора. Работодатель обязуется в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить Профсоюзному комитету о результатах рассмотрения такого требования и принятых мерах.

11.2. Работодатель создаёт условия для участия представителей Профсоюзного комитета в урегулировании разногласий между Работодателем и Работником.

11.3. В целях самозащиты трудовых прав Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором (служебным контрактом), а также угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, другими федеральными законами и настоящим Договором.

11.4. Работодатель и Профсоюзный комитет образуют Комиссию по (служебным) трудовым спорам и организуют её работу.

12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

12.1. Работодатель и Профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства в сфере труда, сотрудничества, уважения взаимных интересов, в соответствии с Конституцией Российской Федерации, ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими нормативными правовыми актами.

Работодатель обязуется:

12.2. Создавать благоприятные условия для осуществления деятельности Первичной профсоюзной организации (далее – ППО) и Профсоюзного комитета.

12.3. Соблюдать права профсоюзной организации и её выборных органов, установленные трудовым законодательством и настоящим Договором.

12.4. Не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие (служебные) места Работников для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий настоящего Договора.

12.5. Представлять безвозмездно по запросу Профсоюзного комитета в недельный срок полную и достоверную информацию, предусмотренную ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим Договором, в том числе по вопросам:

- реорганизации Агентства;
- переподготовки и дополнительного профессионального образования Работников;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и

контроля за его выполнением;

- непосредственно затрагивающим интересы Работников.

12.6. Безвозмездно предоставить Профсоюзному комитету: служебные помещения для работы, проведения заседаний, собраний, конференций, хранения документов; возможность размещения информации в доступном для Работников месте; оборудование, средства связи (телефон, электронную почту и т.п.), оргтехнику и транспортные средства, необходимые для осуществления профсоюзной деятельности.

12.7. Осуществлять за счёт средств Работодателя: хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещений, используемых Профсоюзным комитетом; техническое обслуживание компьютеров, оргтехники и средств связи; обеспечивать программными продуктами, необходимыми для профсоюзной деятельности.

12.8. Определить следующий порядок уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов.

Членские профсоюзные взносы от общей суммы начислений заработной платы удерживаются на расчётный счёт ППО в размере 1% ежемесячного фонда оплаты труда Работников (за исключением премий, единовременных выплат, материальной помощи и иных гарантированных социальных выплат).

12.9. Гарантировать право на труд Работникам, входящим в состав выборных профсоюзных органов и не освобождённым от основной работы (службы), а также освобождённым профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы, и Работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа.

12.10. Предоставлять ежемесячно свободное от работы время руководителям и членам профсоюзных органов, не освобождённым от основной работы (службы), членам Комиссии по служебным (трудовым) спорам для проведения соответствующей общественной работы с сохранением заработной платы продолжительностью:

председателю Профсоюзного комитета (заместителю председателя Профсоюзного комитета) – до 2 часов в неделю;

членам Профсоюзного комитета, а также членам Комиссии по служебным (трудовым) спорам – до 1 часа в неделю.

12.11. Освобождать от основной работы (службы) с сохранением заработной платы членов профсоюзных органов и представителей ППО на время краткосрочной профсоюзной учёбы в соответствии с планом и сроками, утверждёнными профсоюзными органами.

12.12. Освобождать членов профсоюзных органов, не освобождённых от основной работы (службы), для участия в качестве делегатов конференций и съездов, созываемых профсоюзами, и работы в их органах (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением заработной платы.

12.13. Не подвергать дисциплинарным взысканиям и не допускать увольнений Работников, избранных в профсоюзные органы, без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего

профсоюзного органа.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Агентства, включая членов ППО.

13.2. Стороны обязуются неукоснительно соблюдать условия настоящего Договора, уважать интересы друг друга и избегать любых конфронтаций. Все спорные вопросы решать путём выработки взаимоприемлемых решений.

13.3. Настоящий Договор вступает в силу со дня его подписания Сторонами.

13.4. Договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора (служебного контракта) с руководителем Агентства, а также при реорганизации Агентства в форме преобразования.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Агентства Договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе любой из Сторон.

При ликвидации Агентства и в других случаях, установленных законодательством, Договор действует в течение всего срока проведения процедуры ликвидации, при этом претензии Работников к Работодателю удовлетворяются из имущества Агентства в соответствии с гражданским законодательством Российской Федерации. Размер средств, направляемых на удовлетворение претензий Работников, определяется Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

13.5. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия настоящего Договора.

13.6. Работодатель обеспечивает тиражирование проекта Договора и ознакомление с ним Работников.

13.7. Работодатель обязуется направить настоящий Договор и все последующие изменения и дополнения к нему в 7-дневный срок со дня подписания на регистрацию в Агентство по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области (орган по труду).

13.8. Профсоюзный комитет вправе запрашивать и получать от Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения Договора, а также заслушивать на своих заседаниях представителей Работодателя о выполнении условий Договора.

13.9. Неотъемлемой частью настоящего Договора являются Приложения № 1-3.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Служебный распорядок Агентства.
2. Форма трудового договора.
3. Преференции членов первичной профсоюзной организации Агентства.