Муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад общеразвивающего вида «Журавушка»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2023-2026 годы

От работодателя:
Заведующий МДОУ «Журавушка»
_____ /Ступина Л. А. /
16.10.2023г.

От работников:
Председатель ППО МДОУ «Журавушка»
_____ /Белянская Е.Т./
16.10.2023 г.

Принят на собрании трудового коллектива
МДОУ»Журавушка»
Протокол № 4
от «16» октября 2023г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Администрация муниципального образования "Усть-Илимский район"
№ 08 « 06 » НОЯБРЯ 2023 г.
подпись (Алексеева Н.В.) Ф.И.О.

Усть - Илимский район
п. Невон, 2023 г.

I. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении детский сад общеразвивающего вида «Журавушка» (далее - Учреждение).

2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Учреждения (далее - Работники), в лице их представителя - первичной профсоюзной организации Белянской Евгении Тимофеевны (далее - председатель ППО);
- работодатель в лице его представителя – заведующего Ступиной Людмилы Алексеевны (далее – Работодатель).

4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников.

5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 7 дней после его подписания.

6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, в том числе изменения типа Учреждения (казенное, бюджетное, автономное), расторжения трудового договора с Работодателем.

7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения указанных мероприятий.

8. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

11. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

Подписанный Сторонами коллективный договор с приложениями Работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду

14. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

II. Трудовые отношения

Стороны установили следующее:

15. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

16. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Один экземпляр трудового договора передаётся Работнику, другой хранится у Работодателя.

17. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания Работником и Работодателем. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если Работник не приступил к работе в установленный срок без уважительной причины, то Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор (статья 61 ТК РФ).

18. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание трудового договора для различных категорий Работников разрабатывается Работодателем и согласовывается с председателем ППО.

19. Трудовой договор с Работником заключается, как правило, на неопределённый срок.

20. Срочный трудовой договор с Работником может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

21. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия труда, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другое. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (статья 57 ТК РФ).

22. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Учреждения, изменение образовательных программ и т.д.), при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (статья 74 ТК РФ).

23. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

24. О введении изменений трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (статья 74, 162 ТК РФ).

Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

25. Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с:

- настоящим коллективным договором;
- Уставом Учреждения;
- Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении и непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника.

26. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (статья 77 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны установили следующее:

27. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

28. Работодатель по согласованию с выборным председателем ППО определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации

работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

29. Работодатель обязуется:

1) организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников;

2) повышать квалификацию педагогических Работников не реже чем один раз в пять лет;

3) в случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ);

4) предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173 - 176 ТК РФ.

5) предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173 - 176 ТК РФ, также Работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения, по направлению Работодателя или отдела образования Администрации муниципального образования «Усть-Илимский район»);

6) создавать условия для прохождения педагогическими Работниками аттестации в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать Работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение Работников и содействие их трудоустройству

Стороны установили следующее:

30. Работодатель обязан уведомлять председателя ППО в письменной форме о сокращении численности или штата Работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников – не позднее чем за три месяца до его начала (статья 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

31. Работники, получившие уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

32. Работодатель обязан производить увольнение работников - членов ППО по инициативе Работодателя в связи с сокращением численности или штата (пункт 2 статьи 81 ТК РФ), пунктом 3, пунктом 5 статьи 81 ТК РФ по согласованию с председателем ППО (статья 82 ТК РФ).

33. Массовым высвобождением считается сокращение более 5 Работников.

34. Стороны договорились, что:

1) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные

государственными и ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель ППО; молодые педагоги, имеющие трудовой стаж менее двух лет.

2) увольнение педагогических Работников по инициативе Работодателя в Учреждении в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года.

3) высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статья 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4) при сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.

V. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

Стороны договорились что:

35.Оплата труда Работников осуществляется в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда работников Учреждения, утвержденного Работодателем (далее – Положение об оплате труда) и в соответствии с квалификационной категорией, присвоенной по результатам аттестации.

36. Работодатель осуществляет премирование Работников из фонда экономии заработной платы и внебюджетных средств на основании Положения об оплате труд;

37. Работодатель устанавливает повышенный размер заработной платы Работникам, занятым на работе с вредными и опасными условиями труда по результатам СОУТ (статья 147 ТК РФ).

38. Работодатель производит соответствующие доплаты, определяемые законодательством РФ при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, работе сверхурочно, в ночное время (ТК РФ ст.151, ст.152, ст.153, ст.154).

39. Работодатель производит выплату Работникам за каждый час работы в ночное время (с 22.00 часов до 06.00 часов) в размере 35% должностного оклада в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

40. Учителю-логопеду ставка заработной платы повышается на 20% за работу с воспитанниками с тяжелыми нарушениями речи, детьми-инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья.

41. Заработная плата в соответствии со статьей 136 ТК РФ выплачивается Работникам:

1) за первую половину месяца – 25 числа текущего месяца (аванс),

2) за вторую половину месяца - 10 числа следующего за расчетным месяцем.

Заработная плата Работникам перечисляется на расчетный счет, открытый в банке. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

42. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель несет ответственность, предусмотренную статьей 236 ТК РФ. Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.

43. В соответствии со статьей 349.5 ТК РФ размещение информации о среднемесячной заработной плате руководителя, заместителя и главного бухгалтера организации в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет". Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителя и главного бухгалтера муниципального учреждения, размещать в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте

Администрации муниципального образования «Усть-Илимский район», осуществляющих функции и полномочия учредителя.

VI. Режим труда и время отдыха

Стороны установили следующее:

44. Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, учебным расписанием, годовым календарным режимом занятий, графиком работы, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения председателя ППО, а также условиями трудового договора.

45. Для Работников из числа административно-хозяйственного и для учебно-вспомогательного персонала Учреждения продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю для мужчин, и 36 часов в неделю для женщин, при пятидневной рабочей неделе.

46. Для педагогических Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (статья 333 ТК РФ).

В соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов) педагогической работы за ставку заработной платы педагогическим работникам в зависимости от должности и специальности с учетом особенностей их труда» продолжительность рабочего времени установлена:

1) 36 часов в неделю – воспитателю, педагогу-психологу;
2) 20 часов в неделю – учителю-логопеду;
3) 24 часа в неделю – музыкальному руководителю;
4) 30 часов в неделю – инструктору по физической культуре.

47. Для сторожей устанавливается сменный режим работы с суммированным учетом рабочего времени за период - календарный месяц.

48. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная неделя устанавливается в случаях, предусмотренных статьей 93 ТК РФ.

49. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

50. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена за исключением привлечения Работников к работе в эти дни на основаниях и в порядке, предусмотренных статьей 113, 153 ТК РФ.

Привлекать Работников к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, только по письменному распоряжению Работодателя, с письменного согласия Работника и с предоставлением дополнительного выходного дня.

51. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Работников и не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

52. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

53. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125ТК РФ.

54. Продолжительность отпуска:

1) педагогических Работников составляет 42 календарных дня,
2) учебно-вспомогательного персонала - 28 календарных дней,
3) учителя-логопеда – 56 календарных дней (постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

55. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 16 календарных дней (статья 321 ТК) устанавливается лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

56. Общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству устанавливается на общих основаниях.

57. Отпуск может быть использован с разрывом с согласия Работника. Работодатель может предоставить отпуск во время образовательного процесса при наличии у Работника путёвки на отдых и лечение, если отсутствие Работника не повлечёт производственных трудностей.

58. Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Работникам по их письменному заявлению предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы для решения неотложных социально-бытовых вопросов:

1) одиноким матерям, опекунам – до 14 дней в году;

2) на похороны – до 3-х дней;

3) собственная свадьба, свадьба детей – до 3-х дней;

4) женщинам, имеющим детей до 14 лет (1 ребёнок – 2 дня, 2 и более детей до 4 дней);

5) женщинам, имеющим детей - инвалидов предоставлять ежемесячно 4 дня по уходу, оплачиваемых из средств фонда социального страхования, учитывая их заявления (с обязательным приказом по Учреждению);

6) матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка, поступающему в 1 класс в «День знаний» (1 сентября);

7) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

8) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

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

10) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузия или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году.

59. В течение рабочего дня (смены) Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

60. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обязан обеспечить Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

Должности, время перерыва на обед и отдых которых входит в рабочее время:

1) воспитатель;

2) сторож.

61. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе (рабочий по комплексному обслуживанию здания, дворник) в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогревания в рабочее время.

Работодатель обязан обеспечить помещения для обогревания Работников.

VII. Охрана труда Работников

Стороны установили следующее:

62. Работодатель обязуется:

1) обеспечить Работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающий производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников (статья 219 ТК РФ);

2) провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в Соглашении по охране труда, утвержденным Работодателем;

3) 2 раза в год проводить под роспись инструктаж по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда (статья 212 ТК РФ);

4) обеспечить Работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт Учреждения;

5) проводить специальную оценку условий труда (СОУТ) в соответствии с Федеральным законом № 426 - ФЗ от 28.12. 2013 «О специальной оценке условий труда».

6) разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения председателя ППО (статья 212 ТК РФ), проводить первичный и плановый инструктаж на рабочем месте, осуществлять учет и расследование несчастных случаев на производстве, оформлять их актом;

7) обеспечить соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда;

8) создать санитарный пост с аптечкой, укомплектованной набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи;

9) осуществлять совместно с председателем ППО контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда;

19) осуществлять обязательное социальное страхование Работников;

11) обеспечить за счет средств учреждения прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), в том числе указанных в статье 213 ТК РФ, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) по просьбам Работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

12) не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

13) обеспечить бесплатную выдачу Работникам специальной одежды, а также обеспечение их хранения, стирки, сушки, ремонта и замены. Работа без соответствующей спецодежды запрещается;

14) обеспечить соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного режима, проводить совместно с председателем ППО анализ заболеваемости работников, детей и её причин.

63. Работник обязуется:

1) знать и исполнять инструкцию по охране труда, порядок действий при любой чрезвычайной ситуации и эвакуации;

2) пройти вводный инструктаж и первичный инструктаж на своем рабочем месте;

3) выполнять Правила внутреннего трудового распорядка МДОУ;

4) соблюдать установленный режим труда и отдыха (согласно разработанному и утвержденному графику работы);

5) соблюдать требования личной гигиены, содержать в чистоте рабочее место;

6) выполнять нормы и правила охраны труда, надлежащие условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья детей в МДОУ;

7) выполнять нормы санитарно-гигиенического состояния здания, помещений, имущества МДОУ;

8) соблюдать требования охраны труда при эксплуатации оборудования;

9) соблюдать безопасность при переноске тяжестей.

64. Председатель ППО обязуется:

1) осуществлять постоянный контроль над соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда 1 раз в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда;

2) участвовать в организации обучения Работников знаниям по охране труда;

3) заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда;

4) участвовать в расследовании несчастных случаев.

5) помогать Работодателю в подготовке Учреждения к новому учебному году и участвовать в комиссии по приемке Учреждения.

65. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

66. Работодатель и председатель ППО на паритетной основе создают комиссию по охране труда. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

1) организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;

2)оценку состояния условий труда на рабочих местах;

3) своевременное расследование несчастных случаев.

VIII. Социальные гарантии и компенсации

Стороны установили следующее:

67. Работодатель:

1) обеспечивает за счет средств учреждения прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), в том числе указанных в статье 213 ТК РФ, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) по просьбам Работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

2) обеспечивает возмещение оплаты стоимости проезда Работника и членов его семьи к месту использования отпуска и обратно за счет средств Работодателя в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов (статья 325 ТК РФ);

3) обеспечивает сохранность архивных документов, дающим право Работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот;

4) своевременно оформляет впервые поступающим на работу Работникам трудовые книжки, а также представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета (статья 65 ТК РФ).

68. Председатель ППО:

1) проводит работу по организации отдыха сотрудников;

2) ведет учет нуждающихся в улучшении жилищных условий;

3) обеспечивает контроль над соблюдением права Работника на обязательное социальное страхование.

IX. Разрешение трудовых споров.

Споры между сторонами, возникающие в трудовых отношениях, рассматриваются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (глава 60 ТК РФ).

X.Сотрудничество и ответственность сторон за выполнение принятых обязательств

Стороны договорились о том, что:

69. Отношения и ответственность в процессе реализации коллективного договора регламентируются ТК РФ, статьей 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

70. Контроль над выполнением коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

71. Взаимно предоставлять имеющуюся информацию при осуществлении контроля над выполнением коллективного договора.

72. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с профессиональной деятельностью.

73. Председатель ППО осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 ТК РФ).

74. К настоящему коллективному договору прилагается:

1. Соглашение по охране труда в Учреждении (Приложение № 1).