

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работодателем в лице директора Кировского областного государственного профессионального образовательного бюджетного учреждения «Индустриально - педагогический колледж г. Советска» (далее работодатель), с одной стороны, и коллективом работников Кировского областного государственного профессионального образовательного бюджетного учреждения «Индустриально - педагогический колледж г. Советска» (далее работники), с другой, в части исполнения принятых на себя взаимных обязательств.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности коллектива Кировского областного государственного профессионального образовательного бюджетного учреждения «Индустриально - педагогический колледж г. Советска» (далее – учреждение).

Коллективный договор регулирует социально-трудовые отношения в учреждении и устанавливает согласованные меры по усилению социальной защищенности работников с определением дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот.

В основу коллективного договора заложены требования Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ), федеральных законов Российской Федерации «Об образовании», «О занятости населения в Российской Федерации», «О порядке разрешения трудовых споров», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». При разработке коллективного договора принято во внимание Соглашение, заключенное ЦК Профсоюза с Министерством образования и науки РФ, Отраслевое Соглашение ЦК Профсоюза с Федеральным агентством по образованию, и другие нормативные акты, касающиеся этого вопроса.

Предметом настоящего договора являются права и интересы работников, гарантированные действующим законодательством, а также дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.2. Сторонами коллективного договора являются (далее – стороны):

– работодатель – Кировское областное государственное профессионального образовательное бюджетное учреждение «Индустриально – педагогический колледж г. Советска». Непосредственное

управление всей деятельностью учреждения осуществляет директор, руководствуясь Уставом (далее – работодатель);

– работники учреждения: педагогические работники, административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал (далее – работники).

1.3. Действие договора распространяется на всех работников независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы.

1.4. Стороны согласились в том, что:

1.4.1. Совет Колледжа (далее – Совет) в соответствии с ТК РФ и решением общего собрания трудового коллектива выступают в качестве полномочного представителя работников, не членов профсоюза, в разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем, а также защищенности коллектива в целом и отдельных работников. Профессиональный комитет (далее – Профком), в случае его создания, в соответствии с Уставом профсоюза выполняет данные функции в отношении своих членов.

1.4.2. Во время срока действия договора отдельные его пункты могут быть уточнены, изменены при необходимости и по взаимному согласию представителей сторон, либо добавлены новые. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров, исходя из норм действующего законодательства Российской Федерации и настоящего коллективного договора. Принятые изменения и дополнения оформляются отдельным приложением к коллективному договору и являются его неотъемлемой частью с последующим доведением до сведения работодателя и работников.

1.4.3. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.5. В целях развития социального партнерства, стороны признали необходимым:

1.5.1. Создание на равноправной основе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – комиссия) для ведения переговоров по заключению коллективного договора, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий в период действия договора и обеспечения постоянного контроля хода его выполнения.

Комиссия создаётся в количестве 6 человек, по 3 представителя с каждой стороны. Администрация и Совет обязуются предоставлять комиссии сведения, необходимые для осуществления контроля по выполнению коллективного договора. Заседания комиссии проводить 2 раза в год,

результаты работы комиссии доводить до сведения работников и работодателя.

1.5.2. Представление в Совет проектов локальных актов, затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые права и интересы работников, на предмет выяснения и учета по ним мнения и позиции Совета.

1.5.3. Установление, либо изменение условий труда, других социально-экономических условий в учреждении, а также в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляется по согласованию с Советом. Представители работодателя и Совета оперативно обеспечивают друг друга получаемой нормативной информацией по этим вопросам. Работодатель и Совет согласились, что согласованию в обязательном порядке подлежат:

- трудовые обязанности всех категорий работников;
- инструкции и памятки по охране труда;
- а также положения, определенные Трудовым кодексом РФ регулирующие порядок сверхурочной работы, разделение рабочего дня на части, очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков и т.д.

1.5.4. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются комиссией.

1.5.5. О выполнении настоящего коллективного договора (по истечении срока его действия) стороны отчитываются на общем собрании трудового коллектива.

1.5.6. В случае невыполнения коллективного договора по инициативе одной из сторон может быть созвано общее собрание трудового коллектива.

1.6. Работодатель и Совет обязуются проводить свою работу в атмосфере открытости, гласности и демократичности.

1.7. Работодатель обязуется:

1.7.1. Создавать необходимые условия для осуществления учебного процесса, проведения методической, воспитательной, хозяйственной деятельности учреждения и способствовать решению вопросов о дополнительном финансировании учебного процесса.

1.7.2. Принимать меры к изысканию средств на доплаты и надбавки, премии и иные поощрительные выплаты.

1.7.3. Информировать работников о приказах и нормативных актах вышестоящих органов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов трудового коллектива.

1.7.4. При приеме на работу в учреждение новых работников знакомить их с Правилами внутреннего распорядка (под роспись), Уставом и Коллективным договором, тексты которых разместить на информационном стенде.

1.7.5. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров не должны ухудшать положение работника, определенные коллективным договором, а предоставление льгот – согласовывать с Советом.

1.8. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение трёх лет.

1.9. В случае реорганизации сторон права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

1.10. Коллективный договор после подписания представителями сторон направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1.1. Трудовые отношения между сторонами, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации по вопросам труда, образования, а так же настоящим коллективным договором.

Трудовой договор - соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять работу по имеющейся специальности, квалификации или должности с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязуется своевременно выплачивать работнику заработную плату в установленные сроки и размерах, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством Российской Федерации, Отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором и соглашением сторон.

Работодатель и работники обязуются неукоснительно выполнять условия заключенного трудового договора. Перевод на другую работу регулируется соответствующими статьями ТК РФ.

2.1.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.1.3. Трудовой договор с работниками заключается, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.2. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении.

2.3. Расторжение трудового договора с работником-членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

2.4. Стороны договорились, что в рамках своих полномочий и возможностей принимают мер по предотвращению массовых увольнений.

2.5. Работодатель в течение двух месяцев, предоставляет высвобождаемым работникам не менее одного дня в неделю с сохранением заработной платы для поиска другой работы.

3. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

3.1. Оплата труда работников осуществляется на основании Положения об оплате труда работников КОГОбУ СПО «Индустриально – педагогический колледж г. Советска» Кировской области (далее – положение), в соответствии с ТК РФ и другими действующими законодательными актами РФ.

3.2. Работникам, имеющим квалификационную категорию по иной, по сравнению с выполняемой в учреждении, должности при соответствии квалификации, указанной в документе о профессиональном образовании, выполняемой учебной нагрузке, могут выплачиваться стимулирующие выплаты за наличие квалификационной категории по присвоенной квалификационной категории до окончания срока ее действия.

3.3. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц. Плановая сумма аванса устанавливается из расчёта 50 % заработной платы.

3.3.1 Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. В случае не выплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок, отпуск по желанию работника переносится до получения отпускных выплат.

3.3.2. Администрация обязуется предоставлять работнику возможность ознакомиться со своим личным счетом. Расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам не позднее дня выдачи заработной платы.

3.4. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, за работу на компьютере) устанавливаются в размерах, предусмотренных действующим законодательством и положением.

3.5 Стороны считают, что экономия бюджетных и внебюджетных средств по смете расходов, может направляться:

- на премирование, выплату надбавок и оказание материальной помощи работникам, улучшение условий труда и быта, организацию отдыха,

мероприятия по охране здоровья и лечение, другие социальные нужды сотрудников.

3.6. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного соглашения по вине работодателя или органов власти, заработная плата сохраняется в полном размере.

3.7. Работодатель предоставляет оплачиваемое время уполномоченным Советом для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю состояния и условий охраны труда.

3.8. Работодатель направляет на обучение с отрывом от производства представителей Совета по охране труда с сохранением средней заработной платы.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работодатель и Совет согласились, что в соответствии со ст. 333 ТК РФ и Приказом № 69 Министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006 г. «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»:

4.1.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников учреждения устанавливается – не более 36 часов в неделю, для других работников – 40 часов.

4.1.2. Продолжительность рабочего дня и режим работы работника определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом, трудовым договором, а также расписанием учебных занятий.

4.1.3. Годовой объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается на 1 ставку не ниже 720 часов (за 10 месяцев работы).

4.1.4. Преподавателям, по возможности, предоставляется один свободный день в неделю для методической, научно-исследовательской работы и повышения квалификации.

4.1.5. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем преподавателя. В этот период администрация учреждения вправе привлекать к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

4.1.6. В каникулярное время учебно-вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал привлекается к выполнению работ, не требующих специальных знаний (работа в приемной комиссии, текущий ремонт и др.), в пределах установленного им рабочего времени и сохранением заработной платы.

4.2. Общим выходным днем является воскресенье.

4.3. Привлечение к работе отдельных работников в выходные и праздничные дни, в случаях, не предусмотренных штатным расписанием и

должностными инструкциями, допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работника и по письменному приказу директора.

Работа в выходные и праздничные дни по желанию данного работника компенсируется предоставлением другого дня отдыха (в этом случае работа в выходной или не рабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит) или оплатой в двукратном размере.

Оплата труда работников, чьи должности и должностные инструкции предполагают работу в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда работников КОГПОБУ ИПК г. Советска».

4.4. В каждом календарном году работник имеет право на оплачиваемый отпуск.

4.4.1. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем по согласованию с Советом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

4.4.2. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с письменного согласия работника.

4.4.3. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен:

- при временной нетрудоспособности работника;
- в других случаях, по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

4.4.5. Работник, не имеющий больничных листов в течение года (с 1 июля года, предшествующего отпуску, по 30 июня года предоставления очередного отпуска), имеет право на три дня отгула к очередному оплачиваемому отпуску.

4.4.6. Работникам учреждения предоставляются дополнительные дни отпуска, оплачиваемые за счёт внебюджетной деятельности, в следующих случаях:

- 4.4.6.1. Бракосочетание работника – 3 дня;
- 4.4.6.2. Рождение ребенка – 2 дня;
- 4.4.6.3. Смерть близких родственников – 3 дня.

5. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ

Работодатель обязуется:

5.1. Заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца, представлять в службу занятости и Совет проекты приказов о предстоящем сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.2. Предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 2 месяца. Стороны договорились, что применительно к учреждению высвобождение является массовым, если сокращается 10 или более процентов работников в течение 60 календарных дней.

5.3. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют:

- сотрудники предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 18 – летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста без матери.

5.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и льготы, предусмотренные ТК РФ при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансии.

6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

6.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников для нужд учреждения.

6.2. Преподаватели и сотрудники имеют право на повышение квалификации в процессе трудовой деятельности. С этой целью Работодатель осуществляет планирование повышения квалификации работников на основе планов методических объединений, других структурных подразделений с учетом имеющихся средств и необходимости соответствующих работнику форм стажировки: индивидуальное повышение квалификации, творческий отпуск, семинар, командировка и т.д. При этом работнику предоставляются установленные законодательством о труде гарантии и компенсации.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Содействовать в повышении квалификации педагогическим работникам не реже одного раза в пять лет;

6.3.2. В случае направления педагогического работника на повышение квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

6.3.3. Предоставлять гарантии работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ТК РФ, а также при получении второго высшего образования, требуемого для выполнения должностных обязанностей.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

Работодатель обязуется:

7.1. Принимать решения, касающиеся условий труда и социально-экономических вопросов по согласованию с Советом.

7.2. Исходя из финансовых возможностей, оказывать материальную помощь в соответствии с «Положением об оказании материальной помощи работникам КОГПОБУ «Индустриально-педагогический колледж г. Советска».

7.3. Выплачивать (при наличии в текущем учебном году внебюджетных средств) единовременное пособие при выходе на пенсию по инвалидности, полученной в результате травмы на работе (3 оклада независимо от стажа работы в учреждении).

7.4. Работодатель и Совет гарантируют выплаты работникам в случае получения увечья, профессионального заболевания, либо иного повреждения здоровья при исполнении трудовых обязанностей, в соответствии с требованиями Гражданского кодекса Российской Федерации; Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 г. № 125 – ФЗ; Федерального закона «О внесении изменений и дополнений в законодательные акты Российской Федерации о возмещении работодателями вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей» от 24 ноября 1995 г. № 180 – ФЗ и др.

7.5. Предоставлять отгулы работникам, членам городской добровольной народной дружины, за дежурства в составе данной дружины по письменному представлению руководителя городской добровольной народной дружины в соотношении 2 часа отгула за 1 час дежурства.

8. ОХРАНА ТРУДА

8.1. Соглашение по охране труда считать неотъемлемой частью коллективного договора.

8.2. Работодатель и Совет обязуются создать комиссию по охране труда.

8.3. Работодатель обеспечивает безопасность на рабочем месте, нормальные производственно-бытовые условия работникам в соответствии с нормами и правилами по охране труда, удовлетворительное состояние аудиторий, мебели и инвентаря (столы, стулья, доски), а также освещение.

Работодатель:

8.4. Проводит аттестацию рабочих мест и учебных лабораторий на предмет их соответствия социально-бытовым нормам. В состав

аттестационной комиссии в обязательном порядке включаются члены Совета.

8.5. Осуществляет капитальный и текущий ремонт помещений, лабораторного и инженерного оборудования. Организует содержание в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии туалеты, учебные лаборатории, аудитории, обеспечивает в них нормальный температурный режим, влажность, вентиляцию, освещение в соответствии с нормативными требованиями.

8.6. Гарантирует наличие необходимых нормативных и справочных материалов по охране труда; Правил, Инструкций, а также бланков, журналов инструктажа, книг учета, приобретённых за счет учреждения.

8.7. Систематически проводит инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, пожарной безопасности и другим правилам охраны труда.

Работодатель обеспечивает:

8.8. Чистоту в помещениях, проводит в них при необходимости санобработку от насекомых и грызунов.

8.9. Выполнение Указа Президента о запрете курения в помещениях учреждения.

8.10. Работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами на уровне отраслевых норм по утвержденным перечням профессий и должностей.

8.12. Совет совместно с работодателем осуществляет контроль состояния охраны труда и выполнение работодателем своих обязанностей в этом вопросе.

8.13. В случае ухудшения условий труда и учебы (отсутствие нормальной освещенности в аудиториях, низкий температурный режим (менее 16 градусов по Цельсию), повышенный шум и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, в результате чего создается реальная угроза здоровью работников принимать экстренные меры по устранению причин.

8.14. Преподаватели и сотрудники обязаны соблюдать инструкции по охране труда. Контроль соблюдения всех требований инструкций по охране труда возлагается на работодателя.

8.15. Работодатель совместно с Советом проводит своевременное расследование по каждому несчастному случаю на рабочем месте и в соответствии с действующим законодательством, ведет их учет.

9. ГАРАНТИИ ПРАВ ЧЛЕНОВ СОВЕТА

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Предоставить Совету бесплатно помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимые для работы самого Совета и проведения мероприятий, соответствующих задачам Совета (по предварительной заявке).

9.1.2. Содействовать Совету в использовании местных информационных систем для широкого информирования сотрудников о деятельности Совета по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

9.1.3. Предоставлять работникам, выполняющим общественные поручения освобождение от работы до 3 дней либо отгулы, с сохранением среднего заработка на время выполнения ими общественных обязанностей в интересах работников по представлению в письменной форме на имя директора.

9.2. Работа в Совете признается значимой для деятельности учреждения, принимается во внимание при поощрении работников и при конкурсном отборе на замещение должностей.

9.3. Члены Совета, уполномоченные Советом по охране труда и социальному страхованию, представители Совета в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной учебы на условиях, предусмотренных действующим законодательством.

9.4. Работодатель принимает необходимые меры по недопущению вмешательства своих представителей в практическую деятельность Совета, затрудняющего осуществления им своих задач.

9.5. Работодатель и Совет организуют информирование работников по выполнению пунктов коллективного договора.

9.6. Для реализации коллективного договора Работодатель издает приказ, согласованный с Советом, с указанием конкретных сроков и исполнителей.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СОВЕТА

10. Совет обязуется:

10.1. Всемерно содействовать реализации настоящего коллективного договора, Соглашения, заключенного ЦК Профсоюза с Министерством образования РФ, других соглашений по снижению социальной напряженности в трудовом коллективе учреждения, а также повышению

качества работы всего коллектива, направленной на реализацию уставных задач учреждения.

10.2. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников, в том числе в судебных и иных государственных органах.

10.3. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждения.

10.4. Способствовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников, расширению в целом системы оздоровительных мероприятий.

10.5. Осуществлять совместно контроль своевременного назначения и выплаты работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.6. Постоянно контролировать соблюдение работодателем социальных гарантий в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.7. Оказывать материальную помощь работникам.

10.8. Анализировать социально-экономическое положение работников учреждения, взаимодействовать с работодателем в разработке предложений, проектов локальных правовых актов, направленных на усиление социальной защищенности работников.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

11.1. Настоящий коллективный договор заключен на срок до 2023 года. Он вступает в силу со дня его подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, либо не изменят или не дополнят настоящий коллективный договор.

11.2. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

11.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его.

11.4. Работодатель и Совет несут ответственность за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий в соответствии с законодательством.

11.5. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников учреждения.

