



От работодателя:

Заведующий МБДОУ д/с № 5  
Ширканова Т.С.

28.12.2018

От работников

Представитель работников  
Войтенко М.П.

28.12.2018

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного учреждения центра развития  
ребенка-детского сада №5 «Чебурашка» города Новошахтинска  
на 2018 – 2020г.

Коллективный договор прошёл  
уведомительную  
регистрацию в управлении по труду  
министерства труда и социального  
развития Ростовской области

Регистрационный № 8654/18-867  
от 14.05.2018

Заместитель министра –  
начальник управления по труду



Г.В. Павлятенко

г. Новошахтинск  
2018

## 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

1.1 Сторонами настоящего коллективного договора являются муниципальное дошкольное образовательное учреждение центр развития ребенка - детский сад №5 «Чебурашка» города Новошахтинска в лице заведующего Ширкановой Татьяны Станиславовны, именуемое в дальнейшем «Работодатель» и Представительный орган работников в лице воспитателя Войтенко Марины Петровны, именуемый в дальнейшем «Представительный орган»

1.2. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

1.3. Целью настоящего договора являются:

1.3.1. В части обязательств работодателя – обеспечение устойчивой и ритмичной его деятельности, финансово-экономической стабильности; создание условий для безопасного и высокоэффективного труда; обеспечение сохранности имущества организации; учет мнения профсоюзного комитета по проектам текущих и перспективных планов и программ организации воспитательно-образовательного процесса, другим локальным актам, касающимся интересов работников.

1.3.2. В части обязательств представительного органа - защита интересов работников, в том числе в области условий и охраны труда, контроль за соблюдением законодательства о труде, реализация мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность работодателя.

1.3.3. В части обязательств работников – качественное и своевременное выполнение обязательств по трудовому договору, способствующих повышению эффективности организации воспитательно-образовательного процесса, соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда, правил и инструкций по охране труда.

Предметом настоящего договора являются нормы об условиях труда, его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников работодателя независимо от стажа работы, режима занятости.

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, федеральным, областным, отраслевым соглашениями.

1.5.1. В случае переосмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.6 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления работодателя, расторжения трудового договора с его руководителем.

1.6.1. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае реорганизации организации в форме преобразования. При реорганизации в иных формах коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.



При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.7. Взаимные обязательства сторон.

1.7.1. Работодатель признает представительный орган единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.7.2. Представительный орган обязуется воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.8. Коллективный договор заключается сроком на 3 года (ч.1 ст. 43 ТК) и вступает в силу 1 января 2018 года.

## **2. Трудовые отношения и трудовые договоры**

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.2 Трудовой договор с работником, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах. Содержание трудового договора для различных категорий работников разрабатывается службой кадров работодателя.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором.

2.4. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.5. Вновь прибывший сотрудник может быть принят с испытательным сроком. Срок испытания не должен превышать трех месяцев, а руководителя и его заместителей, главного бухгалтера – шести месяцев, если иное не установлено ФЗ (ст 70 ТК РФ)

2.6. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются в соответствии с законодательством работодателем с участием представительного органа (ст.59 ТК РФ).

2.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.8. Увольнение работников, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с представительным органом (ст.82 ТК РФ).

2.9. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается член комиссии от представительного органа (ст.82 ТК РФ).

## **3. Режим труда и отдыха**

3.1. Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели, работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников,



продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2 Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа (ст.190 ТК РФ) и прилагаются к коллективному договору.

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

В соответствии с действующим законодательством установлены следующие нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

- 20 часов в неделю – учителю-логопеду
- 24 часов в неделю - музыкальному руководителю
- 30 часов в неделю – воспитателям, работающим в группах оздоровительной направленности для детей с туберкулезной интоксикацией
- 25 часов в неделю - воспитателям, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья;
- 30 часов в неделю - инструкторам по физической культуре;
- 36 часов в неделю – воспитателям, работающим в группах общеразвивающей направленности
- 36 часов в неделю – педагогу - психологу

3.4 Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени за учетный период. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.5. По инициативе работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Правилами внутреннего распорядка.

3.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Без их согласия работники привлекаются к сверхурочной работе в случаях, предусмотренных ч.3 ст.113 ТК РФ.

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

3.8 В соответствии с действующим законодательством (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466) ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется руководителям и педагогическим работникам образовательных учреждений, работающим с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении, для остальных педагогических работников продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска составляет 42 календарных дня, для других категорий работников 28 календарных дней

3.9. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.10. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст 125 ТК РФ), при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору сотрудника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска сотрудников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;



3.11. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам.

3.12. Работодатель на основании письменных заявлений обязан предоставлять отпуска без сохранения заработной платы работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

3.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

3.14. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин; а женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями.

#### 4. Оплата и нормирование труда

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы.

4.1. Формы и системы оплаты труда работников, порядок распределения фонда оплаты труда, размеры тарифных ставок и окладов, тарифные коэффициенты т.д. определяются Положением об оплате труда.

4.2. В рамках Положения об оплате труда разрабатывается и доводится до коллектива Положение о премировании.

4.3. Минимальный размер оплаты труда устанавливается не ниже уровня, установленного федеральным законом.

##### **Работодатель обязуется:**

4.5. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. (ст.236 ТК РФ).

4.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

4.7. Установить надбавки за условия труда в процентах к тарифной ставке, в т.ч. по отдельным профессиям, на тяжелых и вредных работах.

4.8. Уменьшение размеров надбавок за условия труда может осуществляться после проведения работодателем мероприятий по снижению уровня вредности на данном рабочем месте и техническом оборудовании, на основании итогов аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной по установленным методикам.

4.9. Производить оплату за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

4.10. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.



Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. (ст.157 ТК РФ).

4.11. При временном переводе работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе

4.12. Стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за работу в ночное время и т.д.) определяются работодателем самостоятельно. Размеры и условия их выплаты определяются в коллективном договоре (ст.ст. 146-154, 158 ТК РФ), но не ниже установленных законодательством.

4.13. Размер вознаграждения по итогам работы за год определяется с учетом результатов труда работника и продолжительности его непрерывного стажа работы у данного работодателя. Условия и порядок его выплаты конкретизируется в Положении о премировании, которое утверждается работодателем по согласованию с представительным органом.

4.14. Представительный орган контролирует соблюдение работодателем законодательства о труде, гарантий и компенсации, льгот, а также другие социально - трудовые вопросы и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

## 5. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

В области обеспечения занятости работников стороны пришли к соглашению, что все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием представительного органа.

Работодатель обязуется:

5.1. Не менее, чем за два месяца персонально предупредить работников о предстоящем увольнении под роспись.

5.2. Предварительно (не менее чем за три месяца) работодатель обязан письменно сообщать представительному органу о возможном увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ).

5.3. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории, предусмотренные ст. 179 ТК РФ.

В области гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования, стороны руководствуются положениями главы 26 и главы 31 ст 197 ТК РФ.

## 6. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

6.1. Вопрос сохранения жизни и здоровья работников, улучшение условий и охраны труда считать приоритетным.

Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст. 210 ТК РФ).

6.2. Совместно с представительным органом разработать Соглашение по охране труда.

В Соглашение по охране труда включить мероприятия по улучшению условий труда, сокращению травматизма и профзаболеваний, охране окружающей среды, исправному и безопасному состоянию оборудования, здания и сооружений, инструмента, средств коллективной и индивидуальной защиты, противопожарные мероприятия и производственную санитарно-гигиену труда, выполнения предписаний органов надзора, другие мероприятия, связанные с обеспечением жизни и здоровья работников. При разработки мероприятий руководствоваться Рекомендациями по планированию мероприятий по охране труда, утвержденными



постановлением Министерства труда РФ от 27.02.1995г. №11. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.03.2012 N 181н "Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков"

6.3. Соглашение по охране труда утверждается работодателем и представительным органом ежегодно.

6.4. Организовать работу службы охраны труда, подчинив ее руководителю учреждения.

6.5. Оборудовать и обеспечить работу уголков охраны труда в холле и в методическом кабинете детского сада.

6.6. Обеспечить формирование и организовать деятельность комиссии по охране труда, созданной на паритетной основе из представителей работодателей и представительного органа в количестве 5 человек.

Разработать план совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний.

6.7. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным лицам по охране труда, обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда.

6.8. Обеспечить конституционное право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены (ст. 37 Конституции РФ), в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;

- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;

- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств работодателя;

- обязательное социальное страхование от временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев;

- льготы и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на работах с вредными условиями труда;

- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст. 219 ТК РФ).

6.9. Иметь необходимое количество укомплектованных медикаментами аптечек первой помощи, необходимые приспособления и медицинские средства для оказания неотложной помощи.

6.10. Организовать, провести и оплатить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские медосмотры.

Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний. Обеспечить проведение углубленных медосмотров работающих во вредных условиях труда.

6.11. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в т.ч.:

- назначить должностное лицо, обученное в установленном порядке, ответственным за обеспечение охраны труда в целом по учреждению;

- обеспечить постоянный, периодический оперативный и выборочный контроль за поддержанием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда;

- обучать работников перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке. Обеспечить должностных лиц комплектом документов по охране труда.

6.12. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда. По результатам аттестации разработать План мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда и включить его как приложение к коллективному договору.

6.13. Обеспечить:



- приобретение и своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды.

- ремонт, стирку, сушку спецодежды;

6.14. Обеспечить работающих комплексом санитарно-бытовых помещений: гардеробной, уборными.

Содержать санитарно-бытовые помещения с соблюдением правил производственной санитарии и гигиены: вентиляции, освещения, отопления, чистоты стен, полов и воздушной среды.

6.16. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными условиями труда следующие льготы и компенсации:

а) льготную пенсию в соответствии с перечнем профессий и должностей, согласованным с территориальными органами Пенсионного фонда России.

б) дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечням профессий и должностей

в) доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда

6.17. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст.220 ТК РФ).

6.18. Обеспечить участие уполномоченных лиц в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и смертельных несчастных случаях в течение суток письменно информировать органы и организацию, определенные Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст. 228-229 ТК РФ).

6.19 В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ».

### **Представительный орган организация обязуется:**

6.20. Проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов (об охране труда, о труде, и др.).

6.21. Организовать работу уполномоченных лиц по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, по соблюдению работниками требований безопасности, правил внутреннего трудового распорядка.

6.33. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в КТС, в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда

## **7. Социальные гарантии и льготы для работников**

Работодатель и представительный орган в области обеспечения социальных гарантий работающих договорились:

7.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

7.2. Средства социального страхования, предусмотренные на выплату пособий, гарантированных государством, на оздоровление детей использовать в соответствии с установленными нормативами на эти цели.

7.3 Работодатель обязуется:

7.3.1. своевременно и в полном объеме перечислять средства в фонды обязательного страхования;



7.3.2 вести персонифицированный учет в соответствии с Законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно представлять в управление Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже и заработной плате работников;

7.3.3 разработать и реализовать программу инвестирования в бюджет Пенсионного фонда РФ для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников согласно их заявлениям.

## 8. Обязательства представительного органа

Представительный орган, как представитель работников, принимает на себя обязательства:

- 8.1. Строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора.
- 8.2. Способствовать профилактике социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины, повышению эффективности работы работодателя.
- 8.3. Требовать от работников соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, производительной работы, выполнения требований охраны труда и техники безопасности.
- 8.4. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива по вопросам законодательства о труде, в т.ч. охраны труда и оплаты труда, другим вопросам.
- 8.5. Участвовать в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации о его деятельности и доводить ее до работников.
- 8.6. Требовать приостановки действий работодателя, ущемляющих права и интересы работников, нарушающих настоящий договор, условия и охрану труда.
- 8.7. Участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.
- 8.8. Обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комиссию по трудовым спорам (КТС), Государственную инспекцию труда, в другие надзорные органы в случае нарушения законодательства о труде.
- 8.9. Организовывать и проводить культурно-массовые и физкультурные мероприятия.
- 8.10. Осуществлять контроль за ведением пенсионного персонифицированного учета работников, отчислением средств в Пенсионный фонд, оформлением пенсионных дел работников.
- 8.11. Обеспечивать контроль за исполнением работодателем обязанностей по представлению работникам возможности уплачивать дополнительные страховые взносы на формирование накопительной части трудовой пенсии через работодателя.
- 8.12. Участвовать в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве.
- 8.13. Избирать уполномоченных по охране труда и членов комиссий по охране труда, добиваться обеспечения условий для выполнения ими общественного контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

## 9. Гарантии деятельности представительного органа.

- 9.1. В целях содействия деятельности представительного органа, в соответствии с действующим законодательством и отраслевым соглашением работодатель обязуется:
  - 9.1.1. Предоставлять представителю органа любую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников (ст. 53 ТК РФ).
  - 9.1.2. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность представительного органа; обеспечивать их участие в работе общих собраний коллектива по вопросам социального и экономического развития, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам для реализации уставных задач и предоставленных прав.



## **10. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор**

В случае изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

10.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения либо в порядке, установленном коллективным договором (определить) (ст. 44 ТК РФ).

10.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

10.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

10.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании работников.

10.5. Организационную работу по внесению изменений и дополнений проводит совместная комиссия по подготовке и заключению коллективного договора.

10.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 Трудового кодекса РФ.

## **11. Срок действия и контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон**

11.1. Коллективный договор вступает в силу с 01.01.2018 г. и действует по 31.12.2020 г. Договор может быть продлен на следующий срок, если одна из сторон не изъявит намерения модифицировать или аннулировать его.

Для этого сторона, изъявившая подобные намерения, должна письменно уведомить другую сторону за 10 дней до истечения срока договора.

Отсутствие такого уведомления является основанием для продления.

11.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующим органом по труду.

11.3. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием трудового коллектива не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год).

11.4. Представительный орган рассматривает итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля не реже одного раза в квартал.

11.5. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.