

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
администрации и трудового коллектива МБДОУ детский сад №23 «Снегирёк»  
г. Клинцы Брянской области

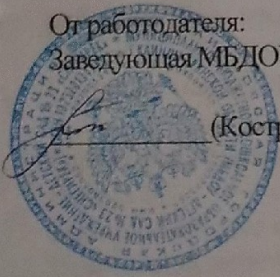
на 2012-2015 годы

Утвержден на общем собрании работников организации «03» 12 2012 г.  
(протокол № 3)

От работодателя:

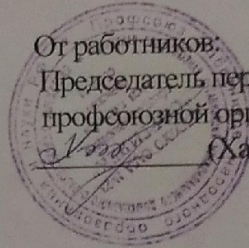
Заведующая МБДОУ №23

(Кострюкова Т.К.)



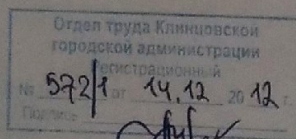
От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
(Халип Т. И.)



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
в отделе труда Клиновской городской администрации

г.Клинцы  
2012г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

администрации и трудового коллектива МБДОУ детский сад №23 «Снегирёк»

г.Клинцы Брянской области

---

на 2012-2015 годы

Утвержден на общем собрании работников МБДОУ детский сад №23 «Снегирёк»

03.12.2014года.  
(протокол №3)

От работодателя:  
Заведующая дошкольным  
образовательным учреждением  
\_\_\_\_\_ Т.К.Кострюкова

м.п.

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_ Т.И.Халип

м.п.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
в отделе труда администрации города Клинцы.

Регистрационный номер 572/1 от 14.12.2012.

г.Клинцы  
2012г.

## **Оглавление**

Раздел 1	
Общие положения.....	3
Раздел 2.	
Трудовой договор. Обеспечение занятости.....	8
Раздел 3.	
Время труда и отдыха .....	12
Раздел 4.	
Оплата и нормирование труда. Гарантийные и компенсационные выплаты .....	14
Раздел 5.	
Экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве.....	18
Раздел 6.	
Социальные гарантии .....	19
Раздел 7.	
Гарантии деятельности профсоюзной организации.....	21
Раздел 8.	
Обязательства профсоюза.....	24
Примерный перечень приложений к коллективному договору	
Ответственность сторон социального партнерства	
Проект соглашения по охране труда	

## Раздел 1.

### ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации; направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, а также на повышение взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности организации, выполнение требований законодательства о труде, Генерального, Регионального и отраслевого тарифного соглашений, и настоящего договора.

#### 1.1. Стороны и назначение коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Заведующая МБДОУ детский сад № 23 «Снегирёк» г. Клинцы Кострюкова Т.К. в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица и локальными нормативными актами, иные представители работодателей в соответствии со ст.34 ТК РФ) именуемая далее «Работодатель» и работники первичной профсоюзной организации МБДОУ детский сад №23 «Снегирёк» в лице их полномочного представителя профкома Халип Т.И. (ст.30 ТК РФ).

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их законных представителей.

#### 1.2. Предмет договора

1.2.1. Предметом настоящего договора являются положения о формах, системах и размерах оплаты труда; об условиях выплаты пособий и компенсаций; о механизме регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором; о занятости, переобучении, условиях высвобождения работников; о рабочем времени и времени отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков; об улучшении условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи; о соблюдении интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества; об экологической безопасности и охране здоровья работников на производстве; о гарантиях и льготах работникам, совмещающим работу с обучением; об оздоровлении и отдыхе работников и членов их семей; о частичной или полной оплате питания работников и другие вопросы, определенные сторонами (ст.41 ТК РФ).

1.2.2.В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК РФ).

1.2.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон Генерального, Регионального и (или) отраслевого тарифного соглашений.

1.2.4.В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего коллективного договора в организации соблюдаются прежние нормы.

1.2.5.Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения , либо в порядке, установленном коллективным договором (ст.44 ТК РФ).

1.2.6.В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работников:

*Работодатель обязуется (ст.22 ТК РФ):*

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;
- представлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией, в формах, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Представители работников обязуются:

- способствовать устойчивой деятельности организации; росту производительности труда и повышению качества;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других нормативных актов, действующих в соответствии с законодательством в организации.

Работники обязуются (ст.21 ТК РФ):

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщать 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, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

1.3. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами и распространяются на правоотношения, возникшие с 03.12.2012 г. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ).

#### 1.4. Сфера действия договора

1.4.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации (ст.43 ТК РФ).

1.4.2. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при приеме на работу (до подписания трудового договора) под роспись (ст.68 ТК РФ).

1.5. Соотношение коллективного договора с законодательством, отраслевым тарифным и другими соглашениями

1.5.1. Коллективный договор заключен в соответствии с действующим трудовым законодательством.

1.5.2. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с



действующим трудовым законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на организацию.

1.5.3. Работодатель обязуется не принимать локальных нормативных актов (приказов, распоряжений и др.), а также не устанавливать в индивидуальных трудовых договорах условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором.

1.5.4. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Обязательства сторон должны исполняться надлежащим образом в соответствии с требованиями закона, иных правовых актов. Односторонний отказ от исполнения обязательства и одностороннее изменение его условий не допускаются (ст. 309-310 Гражданского кодекса РФ).

1.6. Основными принципами заключения коллективного договора являются (ст. 24 ТК РФ):

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность и реальность принятия сторонами на себя обязательств;
- *обязательность выполнения коллективного договора, соглашений;*
- контроль за выполнением принятого коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора, соглашения.

1.7. Обязательства работодателя перед уполномоченными представителями работников:

1.7.1. Работодатель (его представитель) признает право выборного профсоюзного органа (иного полномочного представителя работников – указать какого) на ведение переговоров и заключение коллективного договора от имени членов первичной профсоюзной организации (или работников) организации.

1.7.2. Работодатель обязуется содействовать деятельности профсоюзной организации, ее органов, членов выборных профсоюзных органов, профсоюзного актива со стороны руководителей организации и структурных подразделений, других должностных лиц; не вмешиваться в деятельность профсоюзной организации; не ограничивать законные права работников и их полномочных представителей; не препятствовать осуществлению этих прав.

1.7.3.Работодатель обязуется создавать условия для лиц, участвующих в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождать их от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определенный соглашением сторон, но не более трех месяцев (ст.39 ТК РФ).

1.7.4.Оплату услуг экспертов, специалистов и посредников производить приглашающей стороной. По соглашению сторон оплата услуг экспертов, специалистов и посредников может производиться на условиях, указанных в коллективном договоре (ст.39 ТК РФ).

1.7.5.Работодатель обязуется, что представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случая расторжения трудового договора за совершение проступка, за который законодательством предусмотрено увольнение с работы.

1.8.Стороны обязуются совместно принимать оперативные меры по предупреждению и своевременному рассмотрению коллективного трудового спора.

## **Раздел 2.**

### **ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

2.1.Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора – соглашения между работодателем и работником, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ч.6 ст.58 ТК РФ).

2.2.Срочный трудовой договор может быть заключен по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 Трудового кодекса.

2.3.Трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером может заключаться на срок, установленный учредительными документами организации, по соглашению сторон (на не более 5 лет ст.58 ТК РФ).

2.4.Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, отраслевым, иными соглашениями, распространяющимися на организацию, настоящим коллективным договором.

Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовой функции и обеспечивать условия труда предусмотренные трудовым

законодательством и данным коллективным договором, своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату (ст.56 ТК РФ)

2.5.Привлечение и использование в организации иностранной рабочей силы допускается лишь с соблюдением требований действующего законодательства с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

2.6.Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодателю запрещается требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами (ст.60 ТК РФ). Перевод работников на другую работу без их согласия допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.7. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации (индивидуального предпринимателя) и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ч.1 ст.81 Трудового кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае если решение о сокращении может привести к массовому увольнению работников сообщение в выборный орган первичной профсоюзной организации должно быть подано не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ч.1 ст.82 ТК РФ).

2.8. Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации (полномочный представительный орган работников) обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников и по другим вопросам, затрагивающим интересы работников.

Представители работников имеют право также вносить по вопросам управления организацией в органы ее управления соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ч.3 ст.53 ТК РФ).

Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации с соблюдением требований ст.372 ТК РФ

2.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами (ст.261 ТК РФ) не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуального предпринимателя.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении

медицинской справки продлить срок действия трудового договора до окончания беременности.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14-ти лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой ст.81 или п.2 ст.336 ТК РФ).

2.10. Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя, в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится только с соблюдением процедур, предусмотренных статьями 82 и 373 Трудового кодекса.

2.11.С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- приостанавливать наем рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;
- выявить возможности внутрипроизводственных перемещений работников;
- по соглашению с работниками перевести их на неполное рабочее время (ст.93 ТК РФ) или во изменение условий трудового договора предусмотреть неполное рабочее время в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца (ст.74 ТК РФ). Отмена режима неполного рабочего времени производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации;
- в первую очередь расторгать трудовые договоры с временными, сезонными работниками и совместителями;
- провести другие мероприятия с целью предотвращения или уменьшения массового высвобождения работников.

Предлагаемые меры могут быть использованы в случае неизбежности сокращения численности или штата работников.

2.12.При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.13.При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу) в той же организации, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся в данной местности (ч.3 ст.81 ТК РФ).

2.14. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в ч.2 ст.180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ч.3 ст.180 ТК РФ).

2.15. Расторжение трудового договора без принятия вышеуказанных мер не допускается.

2.16. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию (заключив при этом ученический договор с соблюдением требований главы 32 ТК РФ).

2.17. При увольнении по сокращению численности или штата работников выходное пособие выплачивается согласно с установленным ст.178 ТК РФ:

2.18. При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером (ст.75 ТК РФ). В этом случае новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника (ст.181 ТК РФ).

Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.

В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается в соответствии с п.6 ст.77 Трудового кодекса.

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации.

При отказе работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных частью 5 ст.75 ТК РФ, трудовой договор прекращается в соответствии с п.6 ст.77 Трудового кодекса.

2.19. Работодатель при наметившемся росте объема производства, улучшении финансово-экономического положения организации предусматривает создание (воссоздание) рабочих мест. Их количество определяется в зависимости от появившихся возможностей с участием выборного органа первичной профсоюзной

организации. При оформлении приема на новые (воссозданные) рабочие места преимущество отдается высвобожденным ранее работникам.

2.20. Работодатель определяет необходимость и проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости – в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального образования и дополнительного образования на условиях и в порядке, определенных настоящим коллективным договором и трудовым договором (ст.196 ТК РФ).

### **Раздел 3 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Режим рабочего времени в организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями) (ст.100 ТК РФ).(приложение №1)

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается не более 40 часов в неделю. Продолжительность рабочей недели для педагогических работников – 36 часов. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст.91 ТК РФ).

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

3.4. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено настоящим коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ определяется настоящим коллективным договором (ст.96 ТК РФ).

3.5. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с трудовым законодательством (ст.108 ТК РФ). Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

3.6.Общим выходным днем является суббота и воскресенье. (ст.111 ТК РФ).

3.7.Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ). Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск в размере не менее 30 календарных дней.

Педагогическим работникам – 42 календарных дня.

3.8.Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.117 ТК РФ), повару –7 календарных дней (прил.№2).

3.8.1 Работодатель предоставляет ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с Законом РФ от 15 мая 1991 г. №1244-1 «О социальной защите граждан,подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»-14 календарных дней.

Работникам, отработавшим на одном предприятии 10 календарных лет и более, предоставить годовой неоплачиваемый отпуск с сохранением места работы, тарифной ставки и всех полагающих льгот по уважительной причине ( учеба, постройка дома, болезни, написание научной работы и т.д.) но не более 2 человек от коллектива одновременно.

3.9 Продолжительность исляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (ст.120 ТК РФ).

3.10В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются периоды, предусмотренные ст.121 Трудового кодекса.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

3.11.Стороны договорились, что оплачиваемые отпуска будут предоставляться работникам ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя, а также по соглашению сторон до истечения этого срока (ст.122 ТК РФ).

3.12..Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса для принятия локальных нормативных актов.

3.13.Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый им с учетом пожеланий работника в случаях, указанных в статье 124 Трудового кодекса.

Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (ст.125 ТК РФ) производится с учетом, что одна из его частей должна быть не менее 14 календарных дней, а другая может делиться по соглашению сторон. (Рекомендуем предоставлять не менее трех календарных дней).

3.14.Стороны пришли к соглашению о предоставлении работникам по их личным заявлениям отпусков без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок, установленный соглашением сторон (ст.128 ТК РФ).

Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет и другим категориям лиц, осуществляющим уход за детьми, может устанавливаться ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней в соответствии с настоящим коллективным договором (ст.263 ТК РФ).

#### **Раздел 4**

### **ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.**

### **ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (ст.129 ТК).

4.1 Выплата заработной платы производится в денежной форме – в рублях (ст.131 ТК).

4.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются коллективным договором (ст.135 ТК),(приложение 3,4).

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

4.3.Минимальная оплата труда устанавливается в размере 4611рублей



Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст.133.1 Т.К.РФ)

Размеры тарифных ставок и окладов в организации, присоединившейся к Региональному соглашению устанавливаются в размерах не ниже чем предусмотрено данным соглашением (с 1 января 2008 года для внебюджетных организаций – не ниже чем 90% величины прожиточного минимума трудоспособного населения области)

4.4. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени (ст.155 ТК).

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, независящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее 2/3 оклада, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

4.5. Размеры оплаты труда руководителей организации, их заместителей определяются по соглашению сторон трудового договора (ст.145 ТК).

Должностной оклад руководителя организации, принявшего участие в подписании Регионального соглашения (присоединившегося к нему) может устанавливаться согласно контракту, заключённому в соответствии с постановлением Правительства РФ от 21.03.94. №210 « Об условиях оплаты руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров.»

Размер оклада оплаты труда работников определяется по результатам аттестации.

4.6. Стороны договорились, что при работе в особых условиях оплата труда производится в соответствии со ст.146 ТК РФ:

4.7. Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия указанного повышения устанавливаются в порядке определенном Правительством РФ, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. (В настоящее время действует постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 3 октября 1986 г. № 387/22-78) – в размере 10 % младшим воспитателям, поварам, подсобному рабочему кухни, старшей медсестре.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

4.8.Стороны договорились, что при выполнении работ различной квалификации (ст.150 ТК):

4.9.При совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы обусловленной трудовым договором, работнику производится доплата к окладу в размере 50%.

4.10.За каждый час работы в ночное время производится доплата в размере 35 процентов должностного оклада, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права (ст.154 ТК РФ).

Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

4.11 Оплата времени простоя производится в соответствии со ст.157 ТК РФ.

4.12.Тарификация работ и присвоение окладов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих

4.13. При установлении окладов рабочим различной квалификации применяются тарифные коэффициенты, указанные в отраслевом соглашении. (приложение №3).

4.14.Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц путём перечисления денежных Средств на расчётный счёт работника открытый в ОСБ 5580/0063,10 и 25 числа каждого месяца.

4.15.Внеплановый аванс выдается работникам по их заявлению в счет заработной платы в размере не более одного месячного заработка.

4.16.За время отпуска заработная плата выплачивается не позднее чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда за работу в соответствующих условиях.

4.17. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном законами (ст.134 ТК РФ).

4.18. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязуется выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от вины работодателя.

4.19. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, что приравнивается к простоя по вине работодателя с соответствующей оплатой. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

4.20. Стороны решили, что компенсационные выплаты для работников, участвующих в проведении забастовки производятся в размере 100%.

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением, не имевшим возможности выполнять свою работу, и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, предусмотренных законодательством (ст. 414 ТК РФ).

4.21. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, гарантии и компенсации указанные в ст. ст. 173-175 ТК РФ определяются коллективным договором.

4.22. Работающим инвалидам 3 группы оплата труда производится пропорционально отработанному времени. Инвалидам 1 и 2 группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной платы труда.

## **Раздел 5. ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ, УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

В соответствии с главами 34-36 Т.К.РФ работодатель обязан

5.2. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права обязуется:

5.2.1. Выделить на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в сумме не менее 2% от годового фонда оплаты труда учреждения.

5.2.3. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников ДОУ в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда

5.3 Проводить инструктажи по охране труда, стажировку на рабочих местах работников, не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда.

5.4 Организовать оплату и проведение медицинского осмотра работников ДОУ, обязанных проходить периодический медицинский осмотр в установленные сроки (за счет средств работодателя).

5.5 Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

5.6 На время приостановки работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы (должность) и средний заработок (ст.220 ТК РФ).

5.7 Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учёт согласно гл. 36 ТК РФ.

5.8 Преобретать и выдавать за счет собственных средств сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезжиривающие средства в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно Приложению № 6.

С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и своего финансово-экономического положения, устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст.221 ТК РФ).

5.8.1. Организовать хранение, стирку, сушку, ремонт, и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

5.8.2. Рабочим, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, помимо выдаваемых им средств индивидуальной защиты по основной профессии выдавать средства индивидуальной защиты, предусмотренные Типовыми отраслевыми нормами для совмещаемой профессии.

5.8.3. Производить замену специальной одежды и специальной обуви, пришедшей в негодность до окончания сроков носки по причинам, не зависящим от работника.

5.8.4. На работах, связанных с загрязнением - работникам выдавать мыло; на работах, связанных с трудносмываемыми загрязнениями, маслами, смазками, нефтепродуктами, клеями, битумом, химическими веществами раздражающего действия и др. - выдавать защитные, регенерирующие и восстанавливающие кремы, очищающие пасты для рук в соответствии с нормами, утвержденными постановлением Министерства труда и Социального развития от 4.07.2003 года № 45 по перечню профессий и должностей согласно приложению №6..

- индивидуальные режимы труда.

5.9 Работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации (уполномоченными профсоюзного комитета или трудового коллектива) организывает контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

5.9.1 Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации обеспечивают выборы уполномоченных по охране труда в каждом структурном подразделении и оказывают им необходимую помощь и поддержку по выполнению возложенных на них обязанностей, в соответствии с Положением об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда.

5.10. Профсоюзные комитеты и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию производственного травматизма, добиваются возмещения вреда, причиненного здоровью работников.

5.11. В организации создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации. На общем собрании ежегодно утверждать План её работы и заслушивать отчёт за предыдущий период ст.218 ТК.РФ..

5.12 Контроль за состоянием условий охраны труда, выполнение соглашения по охране труда осуществляет работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации.

**5.13 Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов, инструктажа и др. материалов за счёт ДОУ.**

**5.14 Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом ( ст.212 ТК.РФ)**

## **Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ \***

6.1. Работникам предоставляются меры социальной поддержки предусмотренные Законом РФ от 15 мая 1991 г. N 1244-1 «О социальной защите граждан,

подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС».

6.2. Стороны договорились о видах социально-бытовой помощи работникам:

- установление доступной для родителей платы за содержание детей в детских дошкольных учреждениях;

6.3. Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно - оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей.

Работодатель отчисляет выборному органу первичной профсоюзной организации средства в размере 0,15 процента от фонда оплаты труда за отчетный период на организацию культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы и другие социальные вопросы, проводимые непосредственно в трудовом коллективе

Выборный орган первичной профсоюзной организации:

- осуществляет контроль за своевременным и рациональным использованием средств, направляемых на проведение культурно – массовой и просветительной работы в коллективе.

6.4. Работодатель обязуется обеспечить бесплатное проведение диспансеризации работников (ежегодно).

6.5. Работодатель обеспечивает пенсионное, социальное и медицинское страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством.

6.6. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии со ст.183 Трудового кодекса.

6.7. Работодатель и выборный профсоюзный орган ежеквартально осуществляют контроль за выплатой пособий семьям с детьми и пособий по государственному социальному страхованию в соответствии с решениями законодательных и исполнительных органов государственной власти РФ.

6.8. Работодатель обеспечивает соблюдение пенсионных прав работников в соответствии с действующим законодательством, своевременно оформляет документы для назначения пенсии по старости.

## **Раздел 7.**

### **ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

7.1. Взаимоотношения работодателя (администрации) и профсоюзной организации (выборного органа первичной профсоюзной организации) строятся на основании действующего законодательства, соглашений, настоящего коллективного договора.

7.2. Первичная профсоюзная организация действует на основании Устава отраслевого профсоюза, Положения о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством (ст. 19 Конституции РФ; Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ с изм. от 09.05.2005 г. Федеральным законом № 45-ФЗ; Трудовым кодексом РФ и др.).

7.3. Первичная профсоюзная организация (ее выборный орган) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации (см. п. 1 ст. 11 Федерального закона «О профсоюзах ...»).

7.4. На освобожденных и штатных профсоюзных работников распространяются все социальные льготы и гарантии, премирование и др., предусмотренные для работников организации. (см. п. 4, ст. 26 Федерального закона «О профсоюзах...»).

7.5. Неосвобожденным от основной работы руководителям выборных профсоюзных органов за дополнительную к трудовым обязанностям работу в коллективе назначаются стимулирующие выплаты.

7.6. Для осуществления уставной деятельности первичной профсоюзной организации работодатель (администрация) бесплатно и беспрепятственно предоставляет ей всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

7.7. Через средства информации, имеющиеся в организации, выборный профсоюзный орган вправе информировать работников о деятельности профсоюзной организации, оповещать о предстоящих мероприятиях (собораниях, конференциях и т.п.).

7.8. Установление условий труда и заработной платы, применение федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ и субъекта РФ, содержащих нормы трудового права, при принятии локальных нормативных актов осуществляется работодателем в строгом соответствии с требованиями ст. 372 ТК РФ.

7.9. Работодатель, должностные лица администрации обязаны оказывать содействие профсоюзной организации (выборному профсоюзному органу) в их деятельности.

7.10. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации 1% процент, от суммы удержанных в отчетном месяце из заработной платы, по письменным заявлениям работников, членских профсоюзных взносов, в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза .

Работодатель не вправе задерживать перечисление удержанных сумм (см.п.3 ст.28 Федерального закона «О профсоюзах...»), а выборный орган первичной профсоюзной организации обязан два раза в год контролировать исполнение данных обязательств и оформлять акт сверки по перечислению членских профсоюзных взносов.

7.11 В таком же порядке, и на тех же условиях, работодатель перечисляет на счет первичной профсоюзной организации и областного отраслевого объединения профсоюзов денежные средства, удержанные из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, но которые уполномочили первичную профсоюзную организацию (ее выборный орган) на представительство при защите их социально-трудовых прав по заключению настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного соглашения (см.п.4 ст.28 Федерального закона «О профсоюзах...»).

7.12. Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций (председатели цехкомов, профгруппорги и т.д.) – без предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа в организации, а руководители профсоюзных органов в организации, профорганизаторы – органа соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов. (п.1. ст. 25 Федерального закона «О профсоюзах...».)

7.13. Перевод указанных в п.7.13 работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются ( п.2ст.25 Федерального закона «О профсоюзах ...»).

7.14. Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, профгруппоргов – соответствующего органа подразделения организации (цехкома и т.п., при его отсутствии – соответствующего профсоюзного органа организации), а руководителей и членов профсоюзных органов в организации (председателя профкома, другого соответствующего органа), профорганизаторов – только с предварительного согласия соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов (территориального, регионального совета, федерации профсоюзов и



т.п.) ( п.3 ст.25 Федерального закона «О профсоюзах ...» с учетом постановления Конституционного Суда РФ от 24.01.2002 г. № 3-П).

7.15.Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда, и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации (п.4 ст.25 Федерального закона «О профсоюзах...»).

7.16. На время краткосрочной профсоюзной учебы, указанные в п.7.15 настоящего коллективного договора работники, освобождаются от работы с сохранением среднего заработка в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными соответствующими профсоюзными органами (п.5 ст.25 Федерального закона «О профсоюзах...»).

7.17.Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счет работодателя (п.6 ст.25 Федерального закона «О профсоюзах ...»).

7.18.Увольнение по инициативе работодателя работников, являющихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, предусмотренном пунктом 3 ст.25 Федерального закона «О профсоюзах...» (ст.27 указанного закона).

7.19. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется содействовать успешному выполнению производственных программ организации с целью сохранения и расширения рабочих мест; своевременной и полной выплаты заработной платы; предоставления работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством, соглашением и настоящим коллективным договором; сотрудничать на началах социального партнерства с работодателем (администрацией) в вопросах, связанных с регулированием трудовых и связанных с трудом экономических отношений ; содействовать укреплению трудовой дисциплины, соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, выполнению ими трудовых обязанностей.

7.20.Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам и руководителям подразделений трудовое законодательство, положения соглашений, настоящего коллективного договора, добиваться их неуклонного выполнения.

7.21.Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, по охране труда, за выполнением настоящего коллективного договора, соглашений, руководитель выборного органа первичной профсоюзной организации, члены профкома, других профсоюзных органов в организации, другие правомочные представители профсоюзов вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать цеха, отделы, мастерские, другие места работы у данного работодателя ;
- требовать от работодателя (администрации) соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять законность и своевременность расчетов по заработной плате и отчислений из неё.

7.22.Профсоюзы не отвечают по обязательствам организации, которая в свою очередь не отвечает по обязательствам профсоюзов (п.3 ст.24 Федерального закона «О профсоюзах...»).

## **Раздел 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

8.1.Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения.

Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников, могут вноситься в коллективный договор только на основании их обсуждения и принятия (одобрения, утверждения) общим собранием (конференцией) работников при наличии соответствующего экономического обоснования.

8.2.Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с главой 61 Трудового кодекса РФ.

8.3.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.

8.4.Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора, установленного Трудовым кодексам порядка проведения забастовок, не привлекать дополнительную рабочую силу для замены бастующих работников.

В случае выполнения работодателем обязательств настоящего коллективного договора работники не прибегают к разрешению коллективного трудового спора и не организуют забастовок.

8.5.Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля стороны обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ч.2 ст.51 ТК РФ).

8.6.Работодатель обязуется ежегодно информировать работников и систематически ( два раза в год ) – выборный орган первичной профсоюзной организации о своем финансово-экономическом положении, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

8.7.Стороны отчитываются о выполнении обязательств коллективного договора (ежегодно, два раза в год) на собрании трудового коллектива (конференции).