

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР


Муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения «Центр развития ребенка-детский сад «Ньургуйун»  
с.Харбала-1  
МО «Чурапчинский улус (район)» Республики Саха (Якутия)

на 2022-2025 г.г.

**От работодателя:**  
Заведующий МБДОУ  
ЦРР-д/с «Ньургуйун» с.Харбала-1

  
Т.Н.Ефремова



**От работников:**  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ ЦРР-д/с «Ньургуйун»  
 М.В.Кривошапкина

Принято на общем собрании  
работников МБДОУ «Ньургуйун»  
Протокол № 1  
31 03 2022 года

Коллективный договор прошел  
уведомительную регистрацию в ГКУ РС(Я) «Чурапчинское управление  
социальной защиты населения и труда при МТ  
и СР РС(Я)»



Гл. специалист  А.В.Васильева

Регистрационный номер № 3942 от 04.04. 2022 г.



## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка-детский сад «Ньургуьун» с.Харбала-1 (далее МБДОУ)

1.2. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является локальным правовым актом, регулирующим социально – трудовые, отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст.40 Трудового кодекса Российской Федерации) (далее ТК РФ).

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники учреждения, как являющиеся, так и не являющиеся членами Чурапчинской районной организации профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее профсоюз), от имени и в интересах которых при заключении настоящего договора действует Первичная профсоюзная организация МБДОУ ЦРР-д/с «Ньургуьун» (далее-профком).

Работодатель – МБДОУ ЦРР-д/с «Ньургуьун»

1.4. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

1.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.6. При смене формы собственности учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.7. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора разрешаются сторонами путем переговоров

1.10. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

1.11. Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (в лице их представителей) и действует до 31.03. 2025 года

1.12. Стороны по договоренности имеют право продлить действие на срок до трех лет.

## 2. Трудовые отношения.

3.1. Трудовые отношения между Работодателем и работником оформляются путем оформления трудового договора в двух экземплярах - по одному для каждой стороны. Прием на работу оформляется приказом.

3.2. До заключения трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

3.4. Испытания при приеме на работу устанавливаются для вновь принятых работников, кроме указанных в статье 70 ТК РФ.

Каждому вновь принятому работнику устанавливается испытательный срок- 3 месяца.



При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послужившим основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

3.5. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.6. Применять дисциплинарное взыскание за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.192 ТК РФ).

3.7. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профкома.

3.8. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее, чем за два месяца.

3.9.. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускается:  
- увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;  
- увольнение одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) в возрасте до 14-ти лет (ребенка-инвалида до 18 лет)

3.10. Предоставлять высвобождаемым работникам гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (статья 178,180 ТК РФ).

3.11. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

3.12. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию пройти переобучение.

Заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку.

3.13. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года, а медицинских работников не реже чем один раз в пять лет. Повышение квалификации работников осуществляется за счет бюджетных ассигнований образовательного учреждения.

### **3. Время труда и время отдыха**

3.1. Режим рабочего времени Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), графиком работы сотрудников, утвержденными Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета. Правила внутреннего трудового распорядка доводятся до сведения всех работников Учреждения.

3.2. В соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г.№1601 продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.



3.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, технического обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени-40 часов в неделю.

3.4. Режим труда и отдыха сторожа: сторожу устанавливается режим рабочего времени, предусматривающий: 40 часовую рабочую неделю с предоставлением выходных дней по скользящему графику, которым определяется чередование рабочих и выходных дней. Будние дни - 15 часов: начало работы с 18 ч. 00 м., окончание работы 09 ч. 00 м. следующего дня, выходной и праздничные дни – 24 часа: начало работы с 09 ч.00 м. до 09 ч. 00м. следующих суток. Работнику устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом - один год. В течении смены (в рабочее время) работнику предоставляется время отдыха и приема пищи, которое включается в рабочее время (в будние дни с 14 ч. 00 м. – 15 ч. 00 м., выходные, праздничные дни с 12 ч 00 м – 13 ч. 00 м., 18ч 00м – 19 ч. 00 м.). Для отдыха и приема пищи включается в рабочее время и отражается в трудовом договоре с работником.

3.5.Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна законного представителя, имеющего ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.6. Привлечение отдельных работников учреждений к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ законодательством, с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации по письменному приказу (распоряжению) руководителя учреждения, работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха по желанию работника.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, определенных ст.113 ТК РФ.

3.5. Оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может предоставляться и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

3.6. При предоставлении педагогическим работникам отпуска за первый год работы в каникулярный период (при стаже работы до шести месяцев), его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года, в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.8. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск 66 календарных дня, обслуживающему персоналу - 52 календарных дней.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

3.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника.



Исчисление средней заработной платы для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

3.10. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной (педагогической) преподавательской работы по их заявлению предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, утвержденном приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организации, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и согласованных с администрацией Учреждения. Работнику не может быть отказано в предоставлении такого отпуска.

3.11. Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению сторон трудового договора. Исходя из интересов сторон, по заявлению педагогического работника длительный отпуск можно разделить на части. Причем одна из частей отпуска не может быть менее 3 месяцев. При наличии листка нетрудоспособности по заявлению работника длительный отпуск продлевается на количество дней нетрудоспособности.

3.12. Стороны договорились о предоставлении дополнительного **оплачиваемого отпуска** в следующих случаях:

- юбиляру, если юбилей приходится на рабочий день – 1 календарный день;
- родителям детей-первоклассников – 1 календарный день (1 сентября);
- бракосочетание детей работника – 1 календарный день;
- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- председателю профкома-2 к.дн
- шеф – повару, повару, работающему у горячей плиты – 3 календарных дней;
- медработнику-3 к.дн
- работникам, получившим вакцины от Ковид-19 2 к.дня

**За ненормированный рабочий день (ст.119 ТК РФ);**

- заведующему – 7 календарных дня;
- завхозу – 7 календарных дней.

Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются в пределах установленного фонда заработной платы труда сотрудников Учреждения.

3.13. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ).

3.14. Работодатель обязуется предоставить **отпуск без сохранения заработной платы** на основании письменного заявления работника следующим работникам (ст.263 ТК РФ):

- родителям, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году;
- в связи с переездом на новое место жительства- 1 календарный день;
- при праздновании свадьбы детей – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня;

#### **4. Оплата и нормирование труда.**



4.1. Работодатель обязуется производить оплату труда работников в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. Для установления наименования профессий и должностей, тарификации работ и тарифных разрядов рабочим применяется Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих и Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих и должностные инструкции.

4.3. Заработная плата работников состоит из: должностного оклада, рассчитываемого, исходя из базового должного оклада соответствующей профессиональной квалификационной группе; компенсационных выплат; стимулирующих выплат.

4.4. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 15 числа каждого месяца- аванс и 28 числа- окончательный расчет за предыдущий месяц работы. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ). Заработная плата выдается путем перечисления на указанный работником счет в банке.

4.5. Работодатель обязуется обеспечить:

- при выплате заработной платы извещать в письменной форме каждого работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных на работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей к выплате (ст.136 ТК РФ).

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения представительного органа работников- профсоюзного комитета.

-выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ).

- выплату за простоя по вине Работодателя оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Выплату за время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Выплату за время простоя по вине работника не оплачивать. (ст.157 ТК РФ).

- выплату за работу с тяжелыми и вредными условиями труда.

4.6. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты

4.7. Профсоюзный комитет:

- осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплат заработной платы работникам (ст.11 и 19 ФЗ №10 от 12.01.1996 г. « О профессиональных союзах, их правах и гарантии деятельности.»).

- проверяет правильность установления должностных окладов работников учреждения.



- ходатайствует перед администрацией о поощрении (награждении) работников.

- принимает участие в работе аттестационных комиссий, разработке локальных документов учреждения по оплате труда.

4.8. Стороны договорились, что:

1) в период приостановления образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, погодно-климатическим основаниям, совпадающий с рабочим временем, за работниками сохраняется заработная плата в установленном размере.

2) одним из требований по обеспечению условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность образовательного процесса учитывать посещаемость детей из расчета коэффициента и фактически отработанных дней работником, как пользователь уровня заболеваемости воспитанников с ОВЗ.

3. Размер дополнительной платы (компенсационная выплата) при совмещении работником профессий (должностей) путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ или в связи с возложением на него обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается в рамках денежных средств, не превышающих размер, определенный тарификацией по штатному расписанию замещаемой должности. Размер такой доплаты определяется приказом руководителя с учетом мнения профкома.

## **5. Охрана труда и здоровья**

### **5.1. Работодатель обязуется:**

5.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

5.1.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

5.1.3. Провести в МБДОУ специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с представителем работников трудового коллектива, с последующей сертификацией.

5.1.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

5.1.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

5.1.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.(ст.221 ТК РФ)

5.1.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.



Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

5.1.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

5.1.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

5.1.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

5.1.11. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.1.12. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

5.1.13. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

5.1.14. Проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), психиатрическое освидетельствование, а также профессиональную гигиеническую подготовку, выдавать работникам личные медицинские книжки за счет средств работодателя.

5.1.15. Вести учёт средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

5.1.16. Один раз в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

## **5.2. Профком обязуется:**

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.
- проводить работу по оздоровлению детей работников
- осуществлять общественный контроль и оказывать содействие улучшения условий и проведения мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством.

## **6. Социальные гарантии и льготы**

8.1. Стороны договорились о том, что Профком:

- оказывает содействие членам профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых проблем.
- оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета
- осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам профсоюза, общественный контроль предоставления работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

8.2. Работодатель осуществляет выплаты по социальному страхованию работников в строгом соответствии с законодательством, а также выплаты в соответствии с утвержденным Положением о порядке и условиях оплаты и стимулировании труда.



## **7. Социальное, медицинское, пенсионное страхование**

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить обязательное социальное, медицинское и пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

7.2. Осуществлять страхование работников организации от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.3. Заключать договор с медицинскими учреждениями по проведению диспансеризации, профилактических осмотров работников и т.д.

## **8. Социальная защита молодежи**

8.1. В целях привлечения в организацию молодежи, создание молодым работникам условий для высоко производительного труда, личностного роста, оказания социальной дополнительной защиты Работодатель обязуется:

- обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы (не увольнять, не переводить на другое место работы без согласия работника)

- создавать условия для профессионального роста, для освоения других новых профессий, обучения в высших учебных заведениях, получения другого дополнительного образования.

- способствовать карьерному росту молодых специалистов

8.2. Работникам, совмещающим работу с учебой в образовательных учреждениях предоставляется:

- возможность установления гибкого (скользящего) графика работы- дополнительный учебный отпуск

8.3. Профком организует:

- проведение среди молодежи конкурсов на лучшего молодого специалиста

- спортивный и культурный досуг молодежи.

## **9. Гарантия деятельности профсоюзного комитета**

9.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, ТК РФ, Федеральным законом « о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.2. Работодатель содействует деятельности Профкома в реализации права на защиту социально-трудовых интересов работников, не вмешивается практическую деятельность Профкома и не ограничивает его права.

9.3. Работодатель вставляет в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития организации.

9.4. Работодатель принимает локальные нормативные акты организации с учетом мнения Профкома.

9.5. Профком вправе вносить Работодателю предложения и принятии локально-нормативных актов по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в срок до 14 дней рассмотреть по существу предложения Профкома и дать по их поводу мотивированные ответы.

9.6. Работодатель обеспечивает участие профкома с правом совещательного голоса в органах управления организацией- Педагогическом совете, Общем собрании трудового коллектива, Совете родителей. Представители профкома в обязательном порядке включаются в комиссии: по реорганизации, ликвидации организации по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве:



9.7. Через средства массовой информации, сайт Учреждения, Профком вправе информировать работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

9.8. На профсоюзных работников распространяются все социальные льготы и гарантии, премии и др. выплаты, предусмотренные для работников.

9.9 Работодатель предоставляет членам Профкома, не освобожденных от основной работы, свободное время для участия в качестве делегатов конференция, собраний с сохранением среднего заработка.

9.10 Работодатель предоставляет председателю профкома, не освобожденному от основной работы, дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 р.дней.

9.11. Работники, избранные в состав профкома не могут быть уволены, переведены на другую работу, подвергнуты к дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома.

9.12. Профком не выступает организатором забастовок в случае выполнения обязательств, предусмотренных в настоящем договоре и содействует реализации настоящего договора по снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

## **10. Контроль за выполнением коллективного договора.**

### **Ответственность сторон.**

#### **10. Стороны договорились:**

10.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников об их выполнении.

10.2. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

10.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательного учреждения.

10.4. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

10.5. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51, 54 Трудового кодекса РФ).

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст.5.29, 5.27, 5.31 КОАП).

## **11. Заключительные положения**

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами, действует в течение всего срока. По истечении срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат настоящий, не изменят и дополнят настоящий.

11.2. Стороны пришли к согласованию, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится только по взаимному согласию в порядке, установленным ст.44 ТК РФ.

11.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

11.4. Работодатель обязан ознакомить с коллективным договором вновь поступающих на работу сотрудников, до подписания ими трудового договора, под роспись.



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575849

Владелец Ефремова Татьяна Николаевна

Действителен с 03.03.2021 по 03.03.2022