

От работодателя:  
Директор МКУ КЦСОН МО «НМО  
Кемеровской области – Кузбасса»



Музафарова Т.И.

2023 г.

От работников:  
Председатель собрания  
трудоового коллектива МКУ  
КЦСОН МО «НМО Кемеровской  
области – Кузбасса»

Пушкарева Е.А.

«19» января 2023 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казённого учреждения «Комплексный центр  
социального обслуживания населения» муниципального  
образования «Новокузнецкий муниципальный округ  
Кемеровской области – Кузбасса»  
на 2023-2025 гг.

г. Новокузнецк

## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в муниципальном казенном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения» муниципального образования «Новокузнецкий муниципальный округ Кемеровской области – Кузбасса» (далее - Учреждение), заключённый работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ) и иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кемеровской области – Кузбасса и Новокузнецкого муниципального округа Кемеровской области – Кузбасса с целью определения взаимных обязательств работников и работодателей по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда в сравнении с установленными законами.

### 1.1. Стороны коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель в лице директора Учреждения и работники Учреждения в лице председателя собрания трудового коллектива.

### 1.2. Предмет договора.

Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. Соотношение коллективного договора с Российским законодательством, нормативными правовыми актами, отраслевыми тарифными соглашениями и другими соглашениями.

1.3.1. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Учреждении и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.3.2. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения (ст. 8 ТК РФ).

### 1.4. Общие обязательства сторон.

1.4.1. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работникам работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения организации;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечить работников средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых

обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами РФ.

1.4.2. Работодатель признает председателя собрания трудового коллектива единственным представителем работников организации, уполномочивших его общим собранием представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.4.3. При принятии решений по социально-трудовым вопросам работодатель предварительно согласовывает их с председателем собрания трудового коллектива и обеспечивает его необходимой информацией и необходимой документацией.

1.4.4. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации в рамках настоящего коллективного договора председатель собрания трудового коллектива обязуется:

- содействовать в организации укрепления трудовой дисциплины, занятости, охраны труда, своевременной оплаты труда;

- обеспечивать контроль соблюдения работодателем законодательства о труде РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;

1.4.5. Работники обязуются:

- выполнять свои трудовые обязанности, определенные утвержденными в установленном порядке должностными инструкциями, трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, дисциплину труда, требования по технике безопасности и охране труда, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями.

- беречь имущество организации, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.4.6. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а председатель собрания трудового коллектива обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.4.7. Работодатель и работники Учреждения, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством РФ.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в Учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с работниками. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.6. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа Учреждения, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.9. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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).

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

## **Раздел 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.**

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные 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) в интересах, под управлением и контролем работодателя, 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 (ст. 15 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

2.3. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

2.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2.5. Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества заключаются с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

2.6. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

2.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст. 194 ТК РФ).

2.8. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытательном сроке работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев (ст. 70 ТК РФ).

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

2.10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя регулируется ст. 81 ТК РФ.

2.11. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181 ТК РФ.

### **Раздел 3. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА**

Режим труда и отдыха - сочетание периодов рабочего времени и времени отдыха, установленное в отношении работников. В соответствии с трудовыми договорами режим труда и отдыха отдельных работников может отличаться от единого режима, распространяющегося на всех работников.

3.1. Работодатель обязуется обеспечить:

3.1.1. Конкретная продолжительность ежедневной работы и трудовой распорядок в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

В правилах внутреннего трудового распорядка в соответствии со ст. 100 ТК РФ устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

3.1.2. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается только в исключительных случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с письменного согласия работника.

Привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника в исключительных случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

3.3. Всем работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114,115 ТК РФ).

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливать продолжительностью 31 календарный день, который может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ).

3.4. Отпуск за первый год работы предоставлять работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном Учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. За второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

-женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

-работникам в возрасте до восемнадцати лет;

-работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

-в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определять ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным с учетом мнения председателя собрания трудового коллектива, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

3.6. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный

оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст. 262.1 ТК РФ).

3.7. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ).

3.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами (ст. 124 ТК РФ).

3.9. Учитывать, что, по соглашению с работником, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.10. Работникам, для которых трудовая деятельность в данном Учреждении является основным местом работы, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за фактически отработанное время, который суммируется с ежегодным оплачиваемым отпуском, а также предоставляется вновь принятым сотрудникам, уволившимся по собственному желанию с учреждений социальной защиты, если перерыв в работе не превысил 1 месяц из расчета:

3 года и более (фактически отработанное время)	3 календарных дня к отпусковому периоду
5 лет и более (фактически отработанное время)	5 календарных дней к отпусковому периоду
10 лет и более (фактически отработанное время)	10 календарных дней к отпусковому периоду

3.11. В соответствии со ст. 128 ТК РФ работнику Учреждения по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащим, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- для переезда на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- с призывом сына на военную службу (родителям) – до 3 календарных дней;
- женщинам, работающим в сельской местности, – 1 календарный день;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему 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, опекуну, опекающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, по их заявлению предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается;

- в других случаях работодатель по согласованию с руководителем подразделения предоставляет по заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы по своему усмотрению.

Краткосрочные отпуска предоставляются в календарных днях. Краткосрочные отпуска не предоставляются дополнительно, если события, перечисленные в настоящем абзаце, произошли во время очередного, дополнительного, ученического отпуска работника.

3.12. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 262 ТК РФ).

3.13. Работникам – женщинам, воспитывающим трех и более несовершеннолетних детей, объявить одну из пятниц каждого месяца (по выбору женщины) выходным днем с сохранением заработной платы.

3.14. В случае свадьбы работника (детей работника) может быть предоставлено до трех дней (непосредственно день регистрации и последующие за ним дни) дополнительного оплачиваемого отпуска, по личному заявлению, для организации и проведения свадьбы с сохранением средней заработной платы с последующим предоставлением документов об акте регистрации.

3.15. Председатель собрания трудового коллектива обязуется осуществлять общественный контроль над соблюдением работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка.

#### **Раздел 4. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.**

4.1. Работодатель обязуется предоставить гарантии, льготы и компенсации, представление которых является обязательным для работодателя по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными правовыми актами.

4.2. Работодатель предоставляет работникам в порядке, установленном действующим законодательством РФ, гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- при переводе работника на нижеоплачиваемую работу;
- при временной нетрудоспособности;
- при несчастном случае и профессиональном заболевании;
- при направлении работника на медицинский осмотр;
- в случае сдачи крови и ее компонентов;

- при наступлении отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;

- при незаконном увольнении работника,

В других случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

4.3. Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних, если иное не предусмотрено ТК РФ.

## **Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА.**

5.1. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

- оклад по ПКГ, ставку заработной платы по ПКГ;

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

- выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные действующим законодательством РФ.

5.2. В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата работникам Учреждения выплачивается не реже 2-х раз в месяц.

5.3. Выплата заработной платы за первую половину месяца – 28-го числа текущего месяца, срок окончательного расчёта – 13-го числа месяца, следующего за расчётным.

5.4. Оплата отпуска производится не менее чем за 3 дня до его начала.

5.5. Заработная плата выплачивается переводом денежных средств на лицевые банковские счета работников Учреждения.

5.6. Оплата труда работников Учреждения регламентируется Положением об оплате труда.

## **РАЗДЕЛ 6. ОХРАНА ТРУДА**

6.1. Каждый работник имеет право на:

- получение достоверной информации от работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а так же о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности.

6.2. Каждый работник обязан:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами учреждения.

6.2.2. Правильно применять выданные ему средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.3. Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве,



инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.2.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течении трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

6.2.5. Немедленно извещать своего непосредственного и вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния здоровья.

6.3. Работодатель гарантирует обеспечить безопасные и здоровые условия труда, нормальные производственно-бытовые условия для работников в соответствии со стандартными нормами.

6.4. Работодатель при приеме на работу работника проводит вводный инструктаж, перед допуском работника к самостоятельной работе проводится первичный инструктаж на рабочем месте, в последующем инструктаж проводится два раза в год. При необходимости внеплановый или целевой инструктаж.

6.5. Работодатель по каждому случаю производственной травмы обязуется образовывать специальную комиссию с привлечением в ее состав представителя выборного органа от работников для расследования причин травмы.

6.6. В круг обязанностей работодателя входит проведение инструктажа по охране труда для всех вновь поступающих на работу, а также переводимых на другую работу внутри Учреждения. Для лиц, принимаемых на работы, выполнение которых требует специальной подготовки и профессионального отбора, должно быть организовано предварительное обучение правилам охраны труда.

6.7. Работодатель обязан разработать и реализовать план мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.8. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами обязуется провести специальную оценку труда, а также обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки труда в письменной форме.

6.9. Работодатель за счет своих средств, в соответствии с установленными нормами, обеспечивает своевременную выдачу средств индивидуальной защиты.

6.10. Работодатель определяет порядок финансирования и размер средств, выделяемых на выполнение мероприятий по улучшению условий, охраны и безопасности труда.

6.11. Работодатель обязуется проводить и поддерживать на рабочих местах программы, в целях информирования, просвещения и обучения работников по вопросам профилактики ВИЧ/СПИДа, а также пропаганды здорового образа жизни, путем проведения лекций и бесед, не реже, чем 2 раза в год.

6.12. Работодателем проводятся следующие постоянные и сезонные мероприятия по охране труда:

- Работы, связанные с подготовкой зданий к зимнему сезону.
- Ежегодная дезинфекция зданий с целью уничтожения вредных насекомых и грызунов.
- Своевременный косметический ремонт помещений и мест общего пользования в зданиях.
- Своевременное переоснащение охранно-пожарной сигнализации в здании.
- Плановое обучение всех работников Учреждения по правилам эксплуатации слаботочных электроустановок и техники безопасности.
- Периодические медицинские осмотры работников.
- Вводный и повторный инструктаж работников по охране труда и пожарной безопасности.

## **РАЗДЕЛ 7. КОНТРОЛЬ ИСПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

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

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

7.1.2. Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений. Работодатели обязаны в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 370 ТК РФ).

7.1.3. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

7.1.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

## **РАЗДЕЛ 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

8.1. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня его подписания.

8.2. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.