

Юридический адрес: 305007

г. Курск

ул. Сумская, д.5

тел.: 35-16-49

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Областного бюджетного учреждения
социального обслуживания
«Комплексный центр социального обслуживания
населения
Курского района Курской области»
на 2017-2020 годы

с 11 февраля 2017 года по 10 февраля 2020 года

Принят на собрании трудового
Коллектива

10 февраля 2017 года

От работодателя:

Директор ОБУСО «КЦСОН
Курского района»

 О.П. Брянцева

« 10 » февраля 2017 г.

М.П.

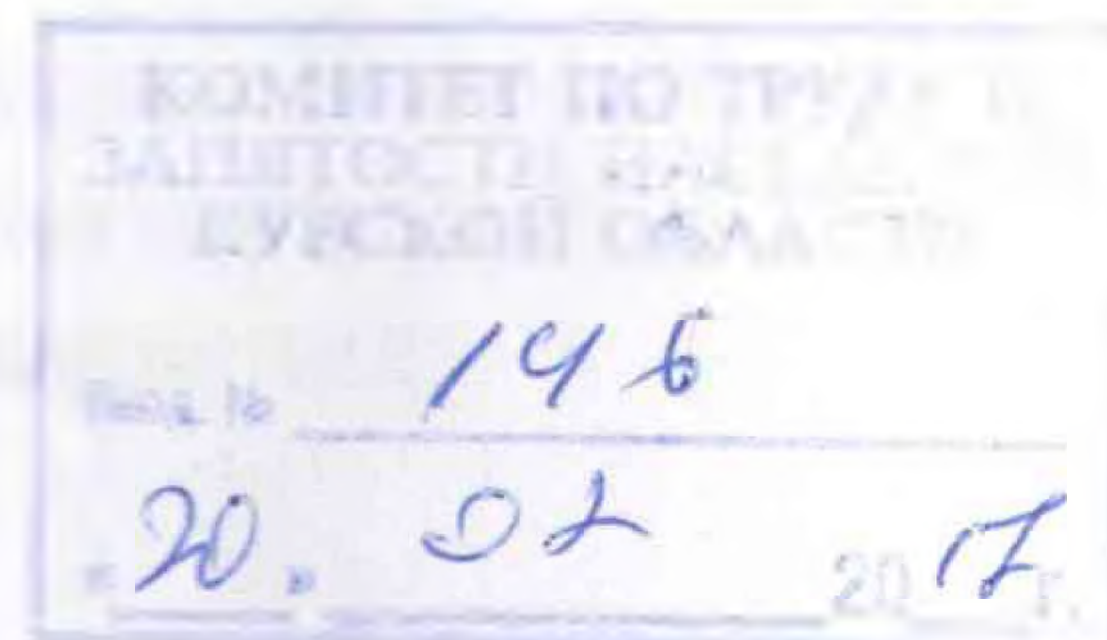


От работников:

Председатель собрания
трудоого коллектива

 Н.В.Олейник

« 10 » февраля 2017 г.



РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: директор Областного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения Курского района Курской области» Брянцева Ольга Петровна, именуемый далее «работодатель» и работники учреждения в лице председателя собрания трудового коллектива Щегловой Натальи Васильевны.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками Учреждения и работодателем на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.2. Работники участвуют в управлении Учреждения через собрание трудового коллектива.

1.3. Предметом настоящего договора являются дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников Учреждения, а также создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.

1.4. В коллективном договоре также конкретизируются основные положения Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), которые законом отнесены для разрешения через коллективный договор.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральными Законами и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.7. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на Учреждение.

1.8. Локальные нормативные акты, содержание нормы трудового права являются приложением к коллективному договору и принимаются с учетом мнения собрания трудового коллектива.

1.9. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его исполнением и ответственности за его нарушение.

1.10. Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения Учреждения;
- учитывать мнение общего собрания трудового коллектива по проектам текущих и перспективных программ развития Учреждения;

- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов Учреждения;

1.11. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению качества предоставляемых услуг;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

РАЗДЕЛ П.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Стороны договорились о том, что

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться только с вновь принятыми работниками, в том числе и с пенсионерами, сроком не более 1 года, в соответствии со ст. 58,59 ТК РФ.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным и другими соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (ст. 72² ТК РФ).

2.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в соответствии со ст. 82 ТК РФ с учетом мнения общего собрания работников.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по пунктам 2,3,5 ст.81 ТК РФ производится с учетом мнения общего собрания работников

2.6. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 3 года до достижения ими возраста, дающего право выхода на пенсию);
- проработавшие на предприятии свыше 10 лет;

4

- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет.

2.7. Работодатель обязуется:

2.7.1. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям.

2.7.2. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников, подлежащих высвобождению, предупреждать персонально под роспись не менее, чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ).

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1,2 ст. 81 ТК РФ предоставлять свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.7.3. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

РАЗДЕЛ Ш. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны договорились о том, что

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников установлена 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), для женщин, работающих на селе - 36 часов в неделю.

3.2. В учреждении установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье.

Режим работы Учреждения: начало работы 8³⁰ часов, окончание работ 17⁰⁰, перерыв на обед с 12⁰⁰ до 12³⁰.

Учет рабочего времени, отработанного каждым работником, ведет инспектор по кадрам и руководители структурных подразделений.

3.3. Нерабочие праздничные дни определены ст. 112 ТК РФ. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

3.4. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии со ст. 115 ТК РФ.

Инвалидам, к ежегодному основному отпуску, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 2 календарных дня, в соответствии со статьей 23 Федерального закона РФ « О социальной защите инвалидов в РФ» от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ.

3.5. Работодатель предоставляет работникам краткосрочные отпуска с сохранением заработной платы в следующих, не предусмотренных законодательством, случаях :

- в связи со свадьбой самого работника - 3 календарных дня;
- в связи со свадьбой детей - 3 календарных дня;

- в связи со смертью родственников, близких (супруг, родители, дети, ~~родные~~ братья и сестры) - 3 календарных дня;

- членам семьи в связи с рождением ребенка - 1 календарный день.

3.6. Работодатель предоставляет оплачиваемый день отдыха в День ~~знаний~~ - 1 сентября – матерям либо другим лицам, воспитывающим детей – ~~инвалидов~~ младших классов (с 1 по 4 классов).

3.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику 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:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной 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 пяти календарных дней;

3.8. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включать периоды времени в соответствии со ст. 121 ТК РФ.

3.9. Стороны обязуются не позднее чем за две недели до наступления календарного года утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков (ст. 123 ТК РФ).

3.10. Поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности в соответствии со ст. 191 ТК РФ.

3.11. Правила внутреннего трудового распорядка в ОБУСО «КЦСОН Курского района», утвержденные работодателем с учетом общего собрания работников Учреждения, являются приложением к коллективному договору (ст.190 ТК РФ).

РАЗДЕЛ IV.

ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.

Стороны договорились о том, что

4.1. Заработная плата работников Учреждения устанавливается в соответствии с новой системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников ОБУСО «КЦСОН Курского района Курской области» (приложение № 2) и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

- размеры повышающих коэффициентов к размерам окладов (должностных окладов) и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 г. № 44 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях», а также и критерии их установления;

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера, устанавливаемые в соответствии с перечнем, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 г. № 45 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях»;

- условия оплаты труда руководителей Учреждения.

4.2. Выплаты за стаж непрерывной работы работникам Учреждения устанавливаются в следующих размерах:

20 процентов оклада (должностного оклада) за первые три года и 10 процентов – за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада (должностного оклада) всем работникам Учреждения.

Выплата за стаж непрерывной работы производится по основной должности, исходя из оклада (должностного оклада).

Изменение размера выплаты за стаж непрерывной работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера доплаты, если документы, подтверждающие непрерывный стаж находятся в Учреждении, или со дня предоставления необходимого документа, подтверждающего непрерывный стаж. При переходе с одной работы на другую непрерывный трудовой стаж сохраняется при условии, что перерыв в работе не превысил одного месяца. При увольнении по собственному желанию без уважительных причин непрерывный трудовой стаж сохраняется при условии, что перерыв в работе не превысил трех недель.

4.3. На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получившим ее ранее.

4.4. Размер повышающего коэффициента к окладу за работу в сельской местности работникам Учреждения, занимающим должности в соответствии с Перечнем должностей служащих, работающих на селе и имеющих на повышающий размер тарифной ставки (оклада), устанавливается в размере 0,25.

4.5. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, за счет ассигнований областного бюджета, централизованных комитетом социального обеспечения Курской области, как главным распорядителем на эти цели.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются комитетом социального обеспечения Курской

области.

4.6. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются премии по итогам работы за месяц (разовая), квартал, год.

При премировании по итогам работы за месяц (разовая) учитывается: участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

При премировании по итогам работы за квартал, год учитывается:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

достижения высоких результатов в работе в соответствующий период;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в инновационной деятельности.

Размер премий устанавливаются как в абсолютном значении, так и процентном отношении к окладу (должностному окладу) с учетом повышающего коэффициента за работу в сельской местности.

Премирование работников Учреждения осуществляется на основе положения о премировании, утвержденного руководителем Учреждения по согласованию с председателем собрания трудового коллектива (приложение № 3).

4.7. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

4.8. Доплата за совмещение профессий (должностей), устанавливается работнику Учреждения при совмещении профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику Учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику Учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложение на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.9. В пределах средств, выделенных Учреждению на оплату труда работников, выплачивается материальная помощь в размере до двух окладов (должностных окладов), установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии в следующих случаях:

- за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, 55, 60 лет);

- в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшим самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

4.10. Работникам Учреждения ежегодно выплачивается к очередному отпуску материальная помощь в размере до двух окладов (должностных окладов), установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии.

4.11. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в виде надбавок:

надбавки за интенсивность труда;

надбавки за высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность труда и надбавка за высокие результаты работы устанавливаются работнику Учреждения приказом руководителя Учреждения ежемесячно. Размер надбавки за интенсивность труда и размер надбавки за высокие результаты работы работникам Учреждения устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Выплаты надбавки за интенсивность труда и надбавки за высокие результаты работы максимальным размером не ограничены.

4.12. Минимальная заработная плата работников Учреждения установлена на уровне минимального размера оплаты труда, утвержденной на уровне Федеральных законов.

4.13. Присвоение (пересмотр) окладов (должностных окладов) производится на основании профессиональных квалификационных групп.

4.14. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) с учетом повышающего коэффициента за работу в сельской местности, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) с учетом повышающего коэффициента за работу в сельской местности сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.15. Заработная плата работников Учреждения перечисляется на их личные счета в Курском филиале ОАО «Банк Москвы». Выплату заработной платы производить в денежной форме в валюте РФ (в рублях).

4.16. Заработную плату перечислять работнику на счет в банке два раза в месяц 7 и 22 числа каждого месяца (ст.136 ТК РФ).

4.17. Каждому работнику не позднее чем за два дня до срока выплаты заработной платы выдавать расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.18. Возмещать работнику расходы в случае направления его в служебную командировку в соответствии с действующим законодательством РФ.

4.19. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, среднего профессионального образования, начального профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, установить те же гарантии и компенсации, что и для работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию (ст. 173,174,175 ТК РФ).

4.20. Водителю грузопассажирского, легкового автомобиля выплачивается надбавка за ненормированный рабочий день в размере 50 процентов оклада.

Конкретный перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается руководителем Учреждения по согласованию с председателем трудового коллектива.

4.21. Водителю грузопассажирского, легкового автомобиля устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

10% оклада – водителям 2-го класса («В,С,Д»);

25 % оклада – водителям 1-го класса («В,С,Д,Е»).

РАЗДЕЛ V.

УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Организовать контроль за соблюдением требований правил, норм и стандартов безопасности труда.

5.1.2. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

5.1.3. Организовать обучение и проверку знаний по охране труда руководителей структурных подразделений, специалистов по охране труда, по 40-часовой программе, в сроки, установленные нормативно-правовыми актами

по охране труда (ст.225 ТК РФ, Постановление Минтруда и социального развития РФ, Минобразования РФ от 13.01.03г. № 1/29 «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций», ГОСТ 12.0.004-90).

5.1.4. Приобретать для уголка по охране труда учебные пособия, средства информации и пропаганды, плакаты, памятки.

5.1.5. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются сертифицированные специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определенным Правительством Российской Федерации.

Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (ст. 221 ТК РФ).

5.1.6. Обеспечить соблюдение должностными лицами требований правил и норм охраны труда.

5.1.7. Создать необходимые условия для работы комиссии по охране труда Учреждения, обеспечить их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

5.1.8. Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра (ст. 213 ТК РФ), Приказ Мин. здрав. соц. развития РФ от 12.04.2011г. №302-н).

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

5.2.Работники обязуются:

5.2.1. Соблюдать требования охраны труда.

5.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

5.2.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве;

5.2.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодически (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

5.3. Работодатель и работники:

5.3.1. Пришли к соглашению по содействию выполнения задач, возложенных на комиссию по вопросам охраны труда Учреждения, согласно Приказу Минздрава и социального развития РФ от 29.05.2006г. № 413 «Об утверждении типового положения о комитете (комиссии) по охране труд».

5.3.2. Регулярно рассматривают на собраниях трудового коллектива вопрос выполнения соглашения по охране труда, выполнения разделов настоящего коллективного договора, информируют работников о принимаемых мерах.

РАЗДЕЛ VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Осуществлять мероприятия, направленные на улучшение и оздоровление условий труда в Учреждении.

6.1.2. Обеспечить право работников на получение социальной поддержки по оплате жилого помещения и коммунальных услуг, согласно Закону Курской области «О предоставлении социальной поддержки отдельным категориям граждан по оплате жилого помещения и коммунальных услуг» от 23.12.2005 г. № 100-ЗКО.

6.1.3. Обеспечивать путевками на лечение и оздоровление детей работающих за счет средств Фонда социального страхования.

6.2. Работодатель и председатель собрания трудового коллектива обязуются:

6.2.1. Обеспечить эффективную работу комиссии по социальному страхованию, созданную в Учреждении в соответствии с Типовым положением о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию Фонда социального страхования РФ № 556-а от 25.07.94 г.

РАЗДЕЛ VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

7.2. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон после предварительного рассмотрения предложений и одобрения их собранием работников. При этом условия коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

7.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения.

7.4. Изменения, не требующие дополнительного финансирования, могут вноситься в коллективный договор по протокольному согласованию с

122

последующей информацией трудового коллектива, принципиальные и значительные изменения обсуждаются и принимаются только на собрании трудового коллектива Учреждения.

7.5. Коллективный договор и принятые изменения предоставляются работодателем на уведомительную регистрацию в комитете по труду Курской области.

7.6. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении обязательств коллективного договора на общем собрании работников Учреждения.

7.7. Работодатель обязуется довести до работников настоящий коллективный договор, не позднее двух недель со дня его подписания.

7.8. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора.

7.9. Стороны обязуются:

7.9.1. Осуществлять проверку хода выполнения коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон подписавших коллективный договор.

7.9.2. Взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

7.10. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнении работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

7.11. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, указанные в тексте.