

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад с.п Экажево «Ласточка»

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
между работниками и администрацией  
ГБДОУ «Детский сад с.п Экажево «Ласточка»

на 2022-2025 годы

Утвержден решением общего собрания работников  
30.08.2022г.

Представитель работодателя:  
Заведующий ГБДОУ «Детский сад  
с.п Экажево «Ласточка»  
Э.И.Гагиева

Дата 30.08.2022



Представитель трудового  
коллектива:  
П.Б.Осканова  
Дата: 30.08.2022

## **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками.

2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

**Работодатель:** Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад с.п Экажево «Ласточка» в лице заведующего Гагиевой Эсет Идрисовны, именуемый далее «Работодатель»,

**и работники организации,** представленные в лице представителя трудового коллектива.

2.1. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права.

2.2. Действие настоящего коллективного договора распространяются на всех работников ГБДОУ «Детский сад с.п Экажево «Ласточка»», в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

3. Работодатель и работники обязуются неукоснительно соблюдать условия коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы решать на договорной основе путем выработки взаимоприемлемых решений.

На период действия коллективного договора при своевременном и полном выполнении его условий Работодателем, стороны отказываются от проведения забастовок, применения локаутов и др.

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

При смене формы собственности (частная, государственная, муниципальная, иная форма собственности - ст. 212 Гражданского кодекса Российской Федерации) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

6. 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.

7. При ликвидации организации в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течении всего срока проведения ликвидации.

8. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в

порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

9. Коллективный договор заключен на срок **три года** и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

## **РАЗДЕЛ 1. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

1.1. Трудовые отношения между работодателем и работником при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменной форме, как на неопределенный срок, так и на определенный срок, с учетом предельных сроков, условий и порядка заключения срочного трудового договора, установленных действующим трудовым законодательством.

### **Работодатель:**

1.2. Обязуется до подписания трудового договора ознакомить под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, порядком защиты персональных данных работника, каждого вновь принимаемого на работу до заключения с ним трудового договора.

1.3. Не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без письменного согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

1.4. Обязуется обеспечить:

- соблюдение Конституции Российской Федерации, федеральных законов и иных нормативно-правовых актов (содержащих нормы трудового права и связанных с трудовыми отношениями норм права) Российской Федерации;
- своевременное заключение (перезаключение) коллективного договора в порядке, определенном действующим законодательством;
- государственные нормативные требования охраны труда и требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локально нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами организаций, коллективным договором;
- предоставление рабочего места для работников, пострадавших на производстве или перенесших тяжелые заболевания (по заключению МСЭК или КЭК);

### **1.5. Работник обязуется:**

- способствовать выполнению производственных задач;
- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других

работников;

- повышать свой профессиональный уровень;
- укреплять свое здоровье.

#### **1.6. Представитель трудового коллектива обязуется:**

- осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового Кодекса Российской Федерации в части оплаты труда;

- добиваться роста реальной заработной платы и повышения её доли в стоимости работ и услуг, способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;

- требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

- обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;

- вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

- обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе сотрудников детского сада за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

- вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 Трудового кодекса Российской Федерации).

## **РАЗДЕЛ 2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЗАНЯТОСТИ**

### **Работодатель:**

2.1. Признает, что гарантированная занятость - важное условие благополучия работников.

2.2. Обязуется не производить сокращение численности или штата работников, если к этому не принудит жесткая экономическая обстановка. Прежде, чем приступить к проведению мероприятий по сокращению численности или штатов работников, работодатель разрабатывает мероприятия, позволяющие избежать или минимизировать количество сокращаемых рабочих мест.

2.3. Проводит сокращения численности или штата работников лишь тогда, когда работодателем исчерпаны все возможные меры его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий),

- ограничение круга совместителей, временных работников;

2.4. При сокращении численности или штата не допускает увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.5. При увольнении работника по сокращению численности или штата выходное пособие выплачивается в соответствии с Трудовым Законодательством.

2.6. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе, кроме указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляет лицам:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в данной организации свыше 10 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;
- одинокие матери и лица с семейными обязанностями, имеющие ребёнка в возрасте до 14 лет, либо детей-инвалидов до 18 лет.

### **РАЗДЕЛ 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**

В целях эффективной работы организации, создания условий для конкурентоспособности работников, как основы их социальной защищенности, Работодатель разрабатывает единый план подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в учебных заведениях, на производстве, и доводит его до сведения работников.

3.1. Осуществляет любое перемещение с учетом предварительного переобучения в соответствующей учебной структуре с обязательной аттестацией на основе квалификационных требований к профессиям и должностям.

3.2. Обеспечивает работой в соответствии с полученной квалификацией.

3.3. Предусматривает при заключении трудового договора с работниками условие о своевременном повышении уровня профессиональной квалификации.

3.4. Обеспечивает право работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации путём заключения договора между работником и работодателем.

3.5. Предоставляет работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры, среднего профессионального образования и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам, гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством.

3.6. Предоставляет работникам, обучающимся в образовательных организациях начального профессионального образования, получающим основное общее образование или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством.

(Гарантии и льготы предоставляются работнику, получающему соответствующее образование впервые. В случае обучения в двух учебных

заведениях льготы и гарантии предоставляются в связи с обучением только в одном по выбору работника на основании его письменного заявления).

## **РАЗДЕЛ 4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА**

4.1. Продолжительность рабочей недели, режим рабочего времени и отдыха определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, утверждаемыми работодателем, а также с учетом специфики работы.

4.2. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя, (сверхурочные работы) в порядке, предусмотренным действующим законодательством.

Привлечение к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по распоряжению работодателя с письменного согласия работника, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Сверхурочные работы не должны превышать 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.3. По распоряжению работодателя работники эпизодически по необходимости могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

4.4. Продолжительность работы (смены) накануне нерабочих праздничных дней уменьшается на 1 час.

4.5. В течение ежедневной работы (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания в соответствии с утвержденным распорядком дня.

4.6. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

4.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Педагогическим работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск продолжительность 42 календарных дня.

4.8. На тех участках (видах работ), где по условиям производства не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учёт рабочего времени с соблюдением продолжительности рабочего времени за учетный период (месяц, квартал, год), не превышающей норму рабочих часов за учетный период.

4.9. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утвержденным работодателем с учетом мнения собрания трудового коллектива и утвержденного не позднее, чем за 2 недели до истечения календарного года.

4.10. Отдельным категориям работников, помимо отпуска, гарантированного законодательством, предоставляется преимущественное право предоставления отпуска в летнее или другое удобное для них время:

работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет;  
работникам, имеющим ребенка-инвалида;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, либо коллективным договором.

4.11. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право одновременного ухода в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другому работодатель предоставляет по его письменному заявлению соответствующее дополнительное число дней отпуска без сохранения заработной платы.

Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам:

- с ненормированным рабочим днем;
- условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3, или 4 степени либо опасным условиям труда.

Ежегодный основной и дополнительный отпуска суммируются и по желанию работника с согласия руководителя организации могут предоставляться по частям в течение рабочего года.

Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнением родственного долга и по другимуважительным причинам по личному письменному заявлению с разрешения руководства организации предоставляются краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации:

- работнику, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14-ти лет, 5 дней;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида (инвалида с детства) в возрасте до 18 лет, 3 дня, сверх установленных законодательством (ст.262 Трудового кодекса Российской Федерации) дополнительных оплаченных выходных дней;
- одинокой матери (отцу), имеющей (ему) ребенка до 14-ти лет, 5 дней;
- мужчинам в связи с рождением ребенка в семье 5 дней;
- родственникам для ухода за заболевшим членом семьи на срок согласно медицинскому заключению;
- в связи с переездом на новое место жительство 5 дней;
- для ликвидации аварии в доме 2 дня;
- для празднования серебряной (золотой) свадьбы 2 дня;
- родителям, в связи с проводами детей в армию 2 дня;
- родителям детей первого класса - 1 день (1 сентября).

4.12. Длительный отпуск педагогических работников предоставляется не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы сроком до одного года (ст.335 Трудового кодекса Российской Федерации).

По соглашению между работником и работодателем длительный отпуск педагогических работников может быть разделен не более чем на 2 части.

Председатель собрания трудового коллектива обязуется:  
осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

## **РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИРОВАННЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

5.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме.

5.2. Оплата труда производится по должностным окладам согласно штатному расписанию для руководителей, специалистов и служащих.

Заработная плата работников Учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- повышающие коэффициенты;
- выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым Кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Условия оплаты труда, определенные настоящим коллективным договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым Кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами о труде.

5.3. Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные, нерабочие, праздничные дни, сверхурочную работу устанавливается в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

5.4. Оплата труда рабочих и служащих производится согласно положению об оплате труда.

5.5. Работа в сверхурочное время, праздничные, выходные дни оплачивается в размерах не менее, чем это предусмотрено законодательством.

5.6. Выплата заработной платы работникам Учреждения производится два раза в месяц:

- за первую половину - 25 числа текущего месяца;
- за вторую половину - 10 числа следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработка плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

5.7. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

5.8. Исчисление средней заработной платы (среднего заработка) осуществляется в соответствии со статьей 139 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

## **РАЗДЕЛ 6. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА**

**Работодатель** в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами об охране труда гарантирует права работников на охрану труда и **обязуется:**

**6.1.** Обеспечить выполнение в установленные сроки мероприятий по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработанных на основе анализа производственного травматизма и профзаболеваний, а также соглашения по **охране труда**.

**6.2.** Своевременно проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проводить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, пожарной безопасности.

Не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж, обучение, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

**6.3.** Обеспечить за счет собственных средств работников сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами. Своевременно производить ее чистку, стирку, ремонт, замену преждевременно потерявших свои защитные свойства не по вине работника спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты (СИЗ).

**6.4.** В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, организовать за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении) и периодические (по графику) медицинские осмотры работников, а также внеочередные медицинский осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования работников.

На время прохождения работником указанных медицинских осмотров за работников сохраняется место работы (должности) и средний заработок.

**6.5.** Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах согласно приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 773н.

**6.6.** Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

**6.7.** Работникам, занятыми на работах с вредными и опасными условиями труда (перечни профессий и виды работ прилагаются), в полном объеме предоставлять компенсации, предусмотренные законодательством, в том числе:

- дополнительный отпуск,
- доплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

В соответствии со статьей 219 Трудового кодекса Российской Федерации в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливается.

Конкретный размер доплат, количество дней дополнительного отпуска устанавливается по результатам аттестации рабочих мест.

**6.8.** Обеспечить подразделения необходимыми наглядными пособиями и

нормативно-правовыми актами по охране труда.

**6.9.** Создать в ГБДОУ «Детский сад с.п Экажево «Ласточка» комиссию по охране труда.

Члены комиссии выполняют свои обязанности на основе Примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда, утвержденное приказом Минтруда России от 22.09.2021 № 650н.

**6.10.** Организовать обучение по охране труда уполномоченных (доверенных) лиц и членов совместных комитетов.

**6.11.** Обеспечить условия для деятельности уполномоченных лиц по охране труда, выполнять социальные гарантии, установленные законодательством для уполномоченных лиц по охране труда (выделение времени для выполнения обязанностей, доступность информации и др.), обеспечить его правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

**6.12.** Своевременно расследовать и учитывать несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания.

**6.13.** Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда и экологической безопасности за счет средств организации.

**6.14.** Обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте в медицинскую организацию, в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

**6.15.** А также иные обязанности в сфере охраны труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ.

**6.16. Представитель трудового коллектива обязуется:**

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;
- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации, его участках, цехах, производствах;
- контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников;
- участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам безопасности и охраны труда;
- контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), пострадавшим от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

**6.17. Работники обязуются:**

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной

защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.
- соблюдать трудовую и производственную дисциплину;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

## **РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ КОЛЛЕКТИВА**

### **Работодатель обязуется:**

7.1. Обеспечить в полном объеме предоставление льгот и компенсаций, установленных законодательными актами Российской Федерации, ветеранам войны и труда, инвалидам и другим категориям граждан.

7.2. Обеспечить работу медицинского кабинета, систематическое пополнение аптечек первой помощи, проведение вакцинации с целью предупреждения массовых заболеваний гриппом.

## **РАЗДЕЛ 8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

8.1. Стороны, подписавшие договор, отчитываются о ходе его выполнения на собрании работников организации.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду исполнительной власти.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют комиссия, состав которой формируется сторонами на равноправной основе и подлежит утверждению на собрании работников.

Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений работодателя, представителя работников, отдельных работников. Заседания комиссии проводятся не реже 1 раза в квартал с обязательным оповещением работников об итогах проводимых проверок.

8.2. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

8.3. Лица, представляющие работодателя, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора привлекаются к ответственности согласно действующему законодательству.

## РАЗДЕЛ 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

### Работодатель:

9.1. Тиражирует коллективный договор и обеспечивает возможность ознакомления с ним работников организации в 3-х дневный срок с момента его подписания;

9.2. Обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения в орган по труду на уведомительную регистрацию в семидневной срок со дня подписания.

9.3. Выборный представительный орган работников вправе запрашивать и получать информацию у работодателя о ходе и итогах выполнения коллективного договора. При необходимости требует от работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем, заслушивает на своих заседаниях работодателя о ходе выполнения договора.

9.4. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действие данного договора.