

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение

"Детский сад № 32"

г. Березники, Советский проспект, 30а

Количество работающих: \_\_\_ человек

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2009-2013 гг.

Принят на общем собрании  
коллектива

«13» августа 2009 года

Подписали:

Заведующая  
МДОУ «Детский сад № 32»

«Детский  
сад № 32»  
И.В. Кашина

«13» августа 2009 года

Председатель профкома  
МДОУ «Детский сад № 32»

Г.В. Кондакова

«13» августа 2009 года

г. Березники, 2009 год

**СОДЕРЖАНИЕ:**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
УЧРЕЖДЕНИЯ
3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И  
ВРЕМЯ ОТДЫХА
4. ОПЛАТА ТРУДА
5. ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
6. ОХРАНА ТРУДА, СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ,  
ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ
7. ГАРАНТИЯ ЗАНЯТОСТИ
8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
9. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ
10. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА
11. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ
12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НАРУШЕНИЕ ИЛИ  
НЕ ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- 1.1 Коллективный договор – правовой акт, регулирующий правовые социально-трудовые отношения в организации и заключаемые работниками и работодателем в лице их представителей. Коллективный договор составлен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным Законом «Об образовании», Законом РФ «О профессиональных союзах», Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях», Уставом МДОУ «Детский сад № 32».
- 1.2 Целью коллективного договора является определение трудовых прав членов коллектива, регулирование социально-трудовых, профессиональных отношений между сторонами, поддержание качества жизни работников и их семей на определенном уровне за счет средств фонда заработной платы, фонда профсоюзов, надтарифного фонда.
- 1.3 Настоящий договор заключен между трудовым коллективом, представленным профсоюзным комитетом, с одной стороны и работодателем с другой стороны, именуемыми в дальнейшем - Стороны.
- 1.4 Действие коллективного договора распространяется на всех работников МДОУ «Детский сад № 32», являющихся членами профсоюза, а также на работников, делегировавших профсоюзному комитету право на заключение коллективного договора.
- 1.5 Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение 2009-2013 гг.
- 1.6 В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности при наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения всех работников.
- 1.7 Полный текст коллективного договора со всеми приложениями в обязательном порядке находится у работодателя, главного бухгалтера, в профсоюзном комитете вышестоящей организации и данного учреждения.
- 1.8 В период действия настоящего договора стороны обязуются соблюдать установленный коллективный порядок разрешения трудовых споров в соответствии с действующим законодательством.

## **2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ**

- 2.1 Стороны признают, что обеспечение нормальной жизнедеятельности учреждения является их общей задачей.
- 2.2 Работодатель обязуется:
  - добиваться наиболее полного финансирования организации;
  - своевременно комплектовать учреждение необходимыми кадрами, воспитанниками, оборудованием;
  - проводить работу по повышению квалификации педагогов;

- своевременно готовить МДОУ «Детский сад № 32» к работе в зимних условиях;
  - раз в полугодие информировать работников об итогах деятельности (в том числе и финансовой) учреждения.
- 2.3 Работники ДОО обязуются:
- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
  - соблюдать дисциплину;
  - повышать свою квалификацию;
  - вносить предложения для улучшения деятельности МДОУ «Детский сад № 32».
- 2.4 Профсоюзный комитет обязуется:
- осуществлять свою деятельность в соответствии с Уставом, Трудовым кодексом, Законом РФ "О профессиональных союзах, их гарантиях деятельности";
  - проводить работу по выработке у работников добросовестного отношения к исполнению своих обязанностей, подчинению Правилам внутреннего трудового распорядка;
  - поддерживать работодателя в решении задач функционирования учреждения, направленных на повышение жизненного уровня работников, защиту их интересов;
  - своевременно, совместно с работодателем предотвращать конфликты в коллективе путем переговоров и достижения компромиссных решений.
- 2.5 Участие работников в управлении учреждением.
- 2.5.1 Стороны договорились, что помимо форм участия работников в управлении учреждением, указанных в статье 53 Трудового кодекса РФ, определить следующие дополнительные формы:
- общие и профсоюзные собрания;
  - организация анкетирования по проблемам МДОУ «Детский сад № 32»;
  - участие в смотрах, конкурсах на звание "Лучший по профессии";
  - выдвижение кандидатур работников для присвоения Почетных званий, награждения почетными грамотами, ценным подарком, объявление благодарности, другие поощрения производятся с учетом мнения профсоюзного комитета.
- ### 3 ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА
- 3.1 Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме.
- Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых выдается на руки нанимаемому на работу.
- Изменение условий трудового договора возможно в случае взаимного согласия сторон в письменной форме.
- О возможных изменениях условий труда работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 месяца.

- 3.2 При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в МДОУ «Детский сад № 32» Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом и иными локальными нормативными актами, настоящим Коллективным договором.
- 3.3 Испытание при приеме на работу не устанавливается для педагогических работников. Для других работников испытательный срок не превышает 3 месяца. В период испытания на работника распространяются все нормативные правовые акты, Коллективный договор.
- 3.4 Стороны договорились, что расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным ст.81, п.2, 3б, 5 производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета, если работник является членом профсоюза.
- 3.5 При проведении аттестации педагогических работников в состав аттестационной комиссии включается член комиссии от профсоюзного комитета.
- 3.6 Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 2 недели.
- 3.7 МДОУ «Детский сад № 32» функционирует 12 часов в сутки (7.00 до 19.00) 5 дней в неделю с двумя выходными (суббота, воскресенье) и нерабочими общенародными праздниками.
- 3.8 Продолжительность рабочего времени работников определяется должностными инструкциями и тарифной ставкой.
- 3.8.1 Заведующая и заместители заведующей работают в режиме ненормированного рабочего дня по графику, составленному исходя из 40-часовой рабочей недели.
- 3.8.2 Специалисты работают по графику, составленному исходя из 24- и 36-часовой рабочей недели.
- 3.8.3 Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом детского сада № 32, Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 3.8.4 Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю.
- 3.9 Каждому работнику предоставляется ежегодный отпуск, оплачиваемый по графику, согласованному с профсоюзным комитетом и утвержденному не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года /ст.123 ТК РФ/
- педагогическому персоналу – 42 календарных дня;
  - обслуживающему персоналу – 28 календарных дней.
- 3.10 Часть отпуска, не превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению может быть заменена денежной компенсацией.
- 3.11 Для решения социально-бытовых вопросов, связанных с семейными обстоятельствами и другими уважительными причинами, предоставлять

кратковременный оплачиваемый отпуск (календарные дни) в пределах фонда оплаты труда учреждения в связи с:

- смертью родственников – 3 дня;
  - рождением ребенка (отцу) – 1 день;
  - родителям для проводов сыновей в армию – 1 день;
  - переездом на новое местожительство – 2 дня;
  - вступлением в законный брак – 2 дня;
  - поступлением ребенка в 1 (первый) класс – (1 сентября);
  - работой в течение года без больничного листа – 2 дня;
  - общественной работой председателя профсоюзного комитета в МДОУ «Детский сад № 32» – 4 дня дополнительно к ежегодному оплачиваемому отпуску или отдельно от него;
  - сдачей зачетов и экзаменов в общеобразовательном учреждении по профессиональной специальности, согласно ст. 173 ТК РФ.
- 3.12 Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери (отцу), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.
- 3.13 Основной и дополнительные отпуска могут суммироваться и делиться на части по соглашению между работником и работодателем. Работникам, совершившим проступки, дополнительный отпуск не предоставляется.

#### **4 ОПЛАТА ТРУДА**

- 4.1 Оплата труда работников учреждения производится в соответствии с разрядами Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы и исключительно в денежной форме. Размеры доплат, надбавок, других выплат стимулирующего характера устанавливаются на основе приказов Федерального агентства по образованию в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.
- 4.2 При выполнении работником обязанностей различной квалификации его труд оплачивается по более высокой квалификации.
- 4.3 Работодатель имеет право не производить персональные надбавки работникам в случае:
- нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций;
  - нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей, технике безопасности;
  - порче, утрате, небрежном использовании оборудования, инвентаря и другого имущества;



- при обоснованной жалобе родителей детей, посещающих МДОУ «Детский сад № 32».
- 4.4 Работодатель, в лице заведующей, МДОУ «Детский сад № 32» имеет право самостоятельно распоряжаться 30 % средств надтарифного фонда без согласования с профсоюзным комитетом.
- 4.5 Обязанности профсоюзного комитета
- 4.5.1 Осуществлять контроль за:
  - правильностью установления должностных окладов и тарифных ставок работникам;
  - своевременными изменениями тарификации педагогических работников;
  - гласностью расходования средств фонда.
- 4.5.2 Утвердить Правила внутреннего трудового распорядка, режим работы коллектива, график отпусков.
- 4.5.3 Оказывать юридическую, психологическую, материальную помощь из фонда профсоюзной организации (только членам профсоюза).
- 4.5.4 Выделять средства на культурное обслуживание работников (только членов профсоюза) МДОУ «Детский сад № 32».
- 4.5.5 Ходатайствовать перед администрацией о поощрении работников за высокие результаты труда.

## **5 ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ**

На основании статьи 144 ТК РФ работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующие доплаты и надбавки с учетом мнения представительного органа работников.

Премирование и дополнительная оплата труда работников производится из средств надтарифного фонда, согласно ФЗ «Об образовании» /ст.32, п. 11/ и Положения о выплате надбавок и доплат работникам МДОУ «Детский сад № 32» из надтарифного фонда учреждения.

Премирование производится ежемесячно, ежеквартально, одновременно и при наличии денежных средств.

## **6 ОХРАНА ТРУДА, СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ**

6.1 Права и обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагается на работодателя.

6.1.1 Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, соответствующие требованиям охраны труда, условиям труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ и законодательством субъектов РФ;

- приобретение и выдачу дезинфицирующих средств, спецодежды, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда Работодатель обязан не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку, проверку знаний, требований охраны труда;
- организует контроль за условиями труда с последующей сертификацией работ, в условиях, предусмотренных ТК РФ, законами, иными правовыми актами;
- организует проведение за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности человека) медицинские осмотры работников и сохраняет средний заработок на время прохождения медицинских обследований;
- не допускает до работы лиц без прохождения медицинских осмотров, а также в случае противопоказаний;
- информирует работников об условиях труда, охране труда, на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья и полагающихся льготах, средствах индивидуальной защиты;
- предоставляет органам государственного управления, органам государственного надзора и контроля, профсоюзным органам за соблюдением законодательства о труде и ОТ-информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим;
- организует обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- знакомит работников с требованиями охраны труда.
- разрабатывает и утверждает с учетом мнения уполномоченного работниками органа инструкции по охране труда для работников, наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования по охране труда в соответствии со спецификой деятельности организации;
- не препятствует допуску должностных лиц по охране труда, органов государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, рассматривает представления органов общественного контроля в установленные ТК РФ иными федеральными законами сроки.

#### 6.1.2 Права работодателя.

Работодатель в праве предъявить иск по возмещению материального ущерба работнику, виновному в причинении материального ущерба.

#### 6.2 Права и обязанности работника по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации

##### 6.2.1 Работник обязан:



- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и другими нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказания помощи при несчастных случаях на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований по охране труда.
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравление).

#### 6.2.2 Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов.
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты и в соответствии с требованиями охраны труда за счет средства работодателя, обучения безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушений требований ТУ;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, внеочередной медицинской осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра.

#### 6.3 Права и обязанности профкома по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации

- ходатайствовать перед вышестоящими органами профсоюза об обеспечении лиц, состоящих на диспансерном учете, санитарно-курортными путевками.
- оказывать содействие сотрудникам, имеющих детей, в приобретении путевок в загородные оздоровительные центры в период летней оздоровительной компании.
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде и ФЗ «Об охране труда», ФЗ «Об образовании».

## **7 ГАРАНТИЯ ЗАНЯТОСТИ**

- 7.1 Стороны признают, что занятость – одно из важнейших условий жизнеобеспечения работников и принимают на себя ответственность за принятие исчерпывающих мер по сохранению рабочих мест.
- 7.2 Работодатель обязуется обеспечить занятость работников в соответствии с их профессией, квалификацией и должностью.
- 7.3 Массовым является высвобождение более 5% численности работников в течение 90 календарных дней.
- 7.3.1 В случае массового высвобождения работодатель обязуется:
- определить программу мер по оказанию помощи в трудоустройстве высвобождаемых работников;
  - не позднее, чем за 3 месяца известить профком и предоставить необходимые документы (экономическое обоснование, планы-графики высвобождения, новое штатное расписание, список сокращаемых должностей, предлагаемые варианты трудоустройства и т.д.).
- 7.3.2 Профсоюзный комитет обязуется:
- определить необходимость проводимого сокращения;
  - контролировать соблюдение законодательства при сокращении;
  - организовать разъяснения высвобождаемым работникам их прав и гарантий, порядок постановки на учет в службе занятости и льготах, предоставляемых учреждением.
- 7.4 Стороны договорились, что преимущественное право оставления на работе, кроме категорий, перечисленных в статье 179 ТК РФ, имеют:
- лица предпенсионного возраста (за 3 и менее года до пенсии);
  - беременные женщины;
  - одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет.
- 7.5 В случае сокращения рабочих мест, на которых работают именно эти категории работников, им должна быть предложена другая работа, не ухудшающая их материального положения.
- 7.6 В отношении работников, уволенных по сокращению штатов, устанавливаются следующие дополнительные льготы:
- на период трудоустройства (но не более 1 года с момента увольнения) сохраняется право пользования санитарно-курортным лечением, детскими дошкольными учреждениями;
  - решение о размере компенсации (оплаты) принимается отдельно в каждом конкретном случае.

- 7.7 Работников, предупрежденных о сокращении, в течение последних 3 месяцев работы не переводить на режим неполного рабочего времени, не отправлять в вынужденные отпуска.
- 7.8 Зарплата работнику, предупрежденному о сокращении, при повышении заработной платы в учреждении повышается на общих основаниях.

## **8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

### **8.1 Обязанности работодателя:**

- 8.1.1 Работодатель признает профсоюзный комитет единым представителем интересов работающих в вопросах условий труда, рабочего времени, уровня оплаты, социальной защиты.
- 8.1.2 Выступать на собрании трудового коллектива по вопросам кадровой, финансово- хозяйственной деятельности МДОУ – 2 раза в год.
- 8.1.3 Выступать на собрании трудового коллектива по вопросам тарификации работников – 1 раз в год.
- 8.1.4 Своевременно информировать работников о своих распоряжениях приказах, постановлениях вышестоящих органов касающихся вопросов социально- экономического развития учреждения.
- 8.1.5 Предупреждать работников о предстоящем сокращении за 2 месяца, членов профсоюзного комитета за 3 месяца, согласно ТК РФ.
- 8.1.6 Ввести члена профсоюзного комитета в аттестационную комиссию МДОУ.

### **8.2 Обязанности профсоюзного комитета:**

- 8.2.1 Защищать и представлять интересы работников перед работодателем;
- 8.2.2 Обеспечивать гласность деятельности профсоюзного комитета.

## **9 РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ**

- 9.1 Организация наставничества кадровых рабочих над молодыми.
- 9.2 Создание условий для повышения образовательного уровня молодых работников.
- 9.3 Моральное и материальное поощрение молодых работников:
- проведение конкурсов профессионального мастерства;
  - доплаты молодым специалистам.

## **10 МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА**

- 10.1 Работник обязан возместить работодателю причиненный ущерб. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателю или ухудшение состояния указанного имущества, в т. ч. имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, а также необходимость для работодателя произвести затраты, либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.
- 10.2 Работник несет материальную ответственность как прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им

работодателю, так и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещений им ущерба иным лицам.

## **11 РАССМОТРЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ \глава 60 ТК РФ\**

Индивидуальный трудовой спор – нерегулируемые разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении и изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам детского сада.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется ТК РФ и иными федеральными законами.

Комиссия по трудовым спорам образуется по инициативе работников и работодателя из равного числа представителей работников и работодателя.

Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием работников организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании работников организации.

## **12 ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕ ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

12.1 Нарушение, невыполнение положений настоящего коллективного договора признается нарушением трудовой дисциплины и влечет за собой ответственность в установленном законном порядке в соответствии со статьей 55 ТК РФ.

12.2 При нарушении, невыполнении, неудовлетворительном выполнении своих обязательств, оговоренных в настоящем Коллективном договоре, профсоюзный комитет может быть:

- предупрежден о неудовлетворительной оценке его деятельности;
- переизбран в связи с выражением ему недоверия со стороны коллектива.

12.3 Лица, из числа трудового коллектива, представляющиеся сторонами виновными в нарушении, невыполнении настоящего Коллективного договора привлекаются к ответственности на основании статьи 55 ТК РФ.