

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад №1 «Рябинка» пгт Афанасьеве Кировской области

Представитель работников:
Председателем профсоюзной
организации МБДОУ детского сада
№1 «Рябинка» пгт Афанасьеве
_____ Т.А. Габова
от « 01 » сентября 2023 г.

Представитель работодателя:
Заведующий МБДОУ
детского сада №1 «Рябинка»
пгт Афанасьеве
_____ Н.В. Порубова
от « 01 » сентября 2023 г.
м.п.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада №1 «Рябинка» пгт Афанасьеве
Кировской области
на 2023-2026 годы

пгт Афанасьеве
2023 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детского сада №1 «Рябинка» пгт Афанасьево Кировской области (далее – МБДОУ).

1.2. Основой для Коллективного договора являются:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ «О профсоюзах»);
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ «Об образовании в РФ»);
- Законом Кировской области от 14 октября 2013 г. № 320-ЗО «Об образовании в Кировской области» (далее – Закон Кировской области «Об образовании»);

а также, на основании актов социального партнерства федерального и регионального уровня:

- Соглашения между Федерацией профсоюзных организаций Кировской области, объединениями работодателей Кировской области и Правительством Кировской области на 2022 - 2025 годы (далее – Областное трехстороннее соглашение);
- Регионального отраслевого соглашения между Кировской областной организацией Общероссийского Профсоюза образования и Министерством образования Кировской области на 2023 – 2026 годы (далее – Региональное отраслевое соглашение).

1.3. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства уполномоченных представителей работников и работодателя по защите социально-трудовых прав, профессиональных интересов работников МБДОУ, регулирования вопросов социального партнерства в МБДОУ, установлению дополнительных трудовых, социально-экономических и профессиональных гарантий, льгот, компенсаций и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.4. Сторонами Коллективного договора (далее – Стороны) являются:

- работодатель в лице его представителя – заведующего МБДОУ детского сада №1 «Рябинка» пгт Афанасьево Порубовой Натальи Власовны (далее – Работодатель);
- работники МБДОУ в лице их представителя профсоюзной организации – председателя профсоюзной организации Габовой Татьяны Алексеевны.

1.5. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом Коллективного договора всех работников образовательной организации в течении 30 календарных дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования МБДОУ, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.8. Стороны договорились, что изменения и дополнения в Коллективный договор в течении срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке ([ст. 44 ТК РФ](#)). Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего Коллективного договора.

1.9. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являются приложением к Коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом профсоюзной организации.

1.10. Работодатель обязуется обеспечить гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

1.11. В течении срока действия Коллективного договора ни одна сторона из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с *01 сентября 2023 года* и действует по *31 августа 2026 года* включительно.

2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

2.1. Стороны подтверждают, что основанием трудовых правоотношений со всеми работниками МБДОУ детского сада №1 «Рябинка» пгт Афанасьево, в том числе совместителями (внутренними, внешними) является трудовой договор.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах, на неопределённый срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Заключение срочных трудовых договоров допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.3. Обязанности работодателя:

2.3.1. Заключить трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передать работнику в день заключения.

2.3.2. При приёме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под подпись с настоящим коллективным договором, уставом МБДОУ, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Для ознакомления с указанными документами работодателем ведётся журнал ознакомления работников с Уставом, коллективным договором, локальными нормативными актами.

Обязанность ознакомить работников с вновь принятыми локальными нормативными актами распространяется на работодателя и после подписания трудового договора.

2.3.3. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

2.3.4. Изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями [2](#) и [3](#) статьи 72.2 и [статьей 74](#) ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных [частью 3](#) статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.3.5. При оформлении трудового договора с педагогическим работником указывать наименование должности в точном соответствии со штатным расписанием учреждения, в которое в свою очередь включаются должности, предусмотренные Единым квалификационным

справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утверждённый приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года № 761н (далее – ЕКС), профессиональным стандартом, руководствуясь при этом Постановлением Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

2.3.6. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме перечисленных в [статье 179 ТК РФ](#), при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за два и менее года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие ребёнка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребёнка – инвалида в возрасте до 18 лет.

2.3.7. Выборный орган профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.3.8. При решении вопроса об установлении испытательного срока руководствоваться ст. 70 ТК РФ.

2.3.9. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников, наряду с обязательными условиями, содержащимися в ст. 57 ТК РФ, являются:

- объём учебной нагрузки, установленный работнику при тарификации;
- объём педагогической работы;
- режим и продолжительность рабочего времени;
- условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных за исполнение работником своих трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- конкретные размеры выплат компенсационного характера;
- конкретные размеры выплат стимулирующего характера.

2.3.10. Выполняя требования ст. 65, 331, 351.1 ТК РФ работодатель обязуется требовать, а работник обязуется при приёме на работу предоставлять справку о наличии (отсутствии) судимости и справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ.

2.3.11. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год и (или) в связи с изменениями организационных или технологических условий труда по правилам ст. 74 ТК РФ, под которыми понимается:

- групп или количества обучающихся (воспитанников);
- изменение количества часов по учебному плану;
- изменение режима работы работника и (или) МБДОУ;
- изменение образовательных программ.

2.3.12. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период её беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и можно с письменного согласия женщины перевести её до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, которую женщина может выполнять с учётом её состояния здоровья.

3. Оплата труда

3.1. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, путём перечисления на банковский счёт.

За первую половину месяца – 28 числа текущего месяца, окончательный расчёт за отработанный месяц – 13 числа месяца, следующего за отработанным.

3.2. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведённых удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

3.3. В соответствии со ст. 129, 135 ТК РФ заработная плата включает в себя:

- должностной оклад (ставку заработной платы) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;
- компенсационные выплаты - доплаты и надбавки компенсационного характера: за совмещении профессий (должностей), за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в ночное время, за расширение зон обслуживания, за работу в местности с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- стимулирующего характера – доплаты и надбавки стимулирующего характера: за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, за квалификационную категорию, за учёную степень и звание, персональный повышающий коэффициент, премиальные выплаты.

3.4. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарноэпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, заработная плата педагогических и других работников образовательной организации сохраняется в установленном порядке.

3.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, 20 процентов часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны подтверждают, что продолжительность рабочего времени работников устанавливается в соответствии с ТК РФ иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, графиками работы, в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов:

- для педагогических работников МБДОУ устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени, не более 36 часов в неделю за 1 ставку;

– для руководителей, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.2. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается: возможность приёма пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками.

4.3. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем.

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

4.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

4.5. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

4.6. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со [статьей 139](#) ТК РФ.

4.7. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

4.8. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

– работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 3 календарных дней; для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;

– родителям и жёнам (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 5 календарных дней в году.

4.9. Выборный орган профсоюзной организации обязуется:

4.9.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

5. Социальные гарантии, меры социальной поддержки, компенсации

5.1. Стороны подтверждают, что работники МБДОУ пользуются всеми льготами, правами, гарантиями, мерами социальной поддержки, предусмотренными законодательством РФ.

5.2. Педагогические работники пользуются правом выхода на досрочную страховую пенсию по старости в связи с педагогической деятельностью.

5.3. Руководителям, педагогическим работникам и иным специалистам (за исключением совместителей) проживающим и работающим в сельских населенных пунктах (посёлках городского типа), предоставляется в виде ежемесячной денежной выплаты компенсация в размере 100 процентов расходов на оплату за наём и (или) за содержание жилого помещения, на оплату электрической энергии, тепловой энергии, стоимости твёрдого топлива при наличии печного отопления и транспортных услуг для доставки этого топлива, взноса на капитальный ремонт общего имущества в многоквартирном доме.

5.4. Педагогические работники, являющиеся членами профсоюза не менее одного года, имеют право на получение бесплатной юридической помощи от профсоюзных организаций Общероссийского профсоюза образования всех уровней, в том числе, право на досудебное и судебное представительство их интересов по вопросам трудового законодательства, законодательства в сфере образования и социального обеспечения, включая возможность составления юридических документов (исковых заявлений, жалоб, претензий и т.д.).

5.5. Стороны подтверждают, что сведения о наградах (отраслевых и профсоюзных) заносятся работодателем в трудовую книжку и применяются работодателем при определении возможности поощрения работников.

5.6. Первичная профсоюзная организация обязуется:

5.6.1. В целях адаптации молодых педагогов являющихся членами профсоюзной организации оказывать им всестороннюю методическую и моральную поддержку.

5.6.2. Совместно с вышестоящими профсоюзными организациями обязуется организовывать для работников, являющихся членами профсоюзной организации, на условиях, определяемых профсоюзными организациями следующие мероприятия:

– летний отдых для работников – членов профсоюзной организации и членов их семей в санаториях Кировской области по программе «Профсоюзная скидка» и в санаториях в других субъектах РФ и зарубежных стран по программе «Профкурорт», других программ и направлений;

– проведение и (или) участие новогодних праздничных мероприятий с вручением подарков для детей членов профсоюзной организации;

– проведение и (или) участие в спортивно-оздоровительных мероприятиях, организованных профсоюзной организации или вышестоящими профсоюзными организациями;

– иные праздничные мероприятия.

5.7. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

5.8. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил выборный орган профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению

работника ежемесячное перечисление на счёт профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере *1 процента* ([ч. 6 ст. 377 ТК РФ](#)).

5.9. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и её выборного органа в соответствии с [ТК РФ](#), [Законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ](#) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим Коллективным договором работодатель обязуется:

5.9.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

5.9.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим Коллективным договором ([гл. 58 ТК РФ](#)).

5.9.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав ([ст. 370 ТК РФ](#), [ст. 11](#) Закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

5.9.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу профсоюзной организации помещения как для его постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

5.9.5. Предоставлять выборному органу профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники.

5.9.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу профсоюзной организации.

5.9.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны ([ст. 377 ТК](#)).

5.9.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

5.9.9. Привлекать представителей выборного органа профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

5.10. Взаимодействие работодателя с выборным органом профсоюзной организации осуществляется посредством:

– учёта мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации в порядке, установленном статьями [372](#) и [373](#) ТК РФ;

– согласования (письменного) при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5 настоящего Коллективного договора, с выборным органом профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

6. Охрана труда

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается *соглашение по охране труда*.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.2.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приёмам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на образовательные услуги ([ст. 226 ТК РФ](#)).

6.2.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма.

6.2.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже *одного раза в три года*.

6.2.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

6.2.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.2.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом профсоюзной организации.

6.2.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.2.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.2.10. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.2.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

6.3. Работники обязуются:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счёт средств работодателя.

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной защиты.

6.3.5. Незамедлительно извещать руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

6.4. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приёма пищи работников образовательной организации.

7. Контроль за выполнением Коллективного договора.

Разрешение споров и разногласий. Ответственность сторон Коллективного договора

7.1. Коллективный договор заключен на срок не более пяти лет с 01.09.2023 г. по 31.08.2026 г. и вступает в силу со дня подписания его сторонами, т.е. с 01.09.2023 г.

7.2. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.