

Представитель работодателя -
Заведующий муниципального
автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 435»

М.А. Потапова
« 20 » ноября 2024 г.



117/1
21.11.2024

Представитель работников -
Председатель первичной
профсоюзной организации
муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 435»

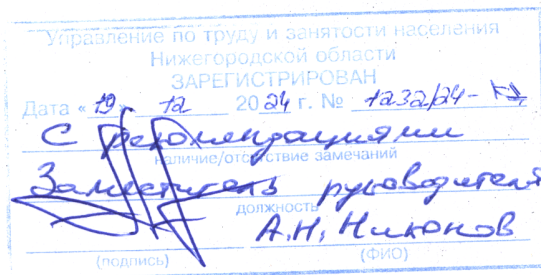
С.В. Костина
« 20 » ноября 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 435»
на 2024 - 2027 годы

Коллективный договор принят на общем собрании работников
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 435»

Протокол от 20.11.2024 г. № 2



г. Нижний Новгород

2024

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между муниципальным автономным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад № 435» (далее «Учреждение») в лице заведующего Потаповой Марины Александровны, далее «Работодатель») и работниками муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 435», в лице председателя профсоюзного комитета Костиной Светланы Владимировны (далее Профком).
- 1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Федеральным законом от 30.12.2001 N 197-ФЗ «Трудовой Кодекс Российской Федерации», Федеральным законом от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2024-2026 годы (утв. Министерством просвещения России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 27.03.2024), Соглашением между правительством Нижегородской области, Нижегородским областным союзом организаций профсоюзов "ОБЛСОВПРОФ", региональным объединением работодателей "Нижегородская ассоциация промышленников и предпринимателей" о взаимодействии в области социально-трудовых отношений на 2024 - 2026 годы (№ 327-П/590/А-418 от 29 декабря 2023 года), Региональным отраслевым соглашением между министерством образования, науки и молодежной политики Нижегородской области и Нижегородской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2024 годы (№ 1/22-ОС от 17.02.2022 г.) и другими действующими законодательными и нормативными актами, с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Коллективный договор призван укреплять и развивать систему социального партнерства, основными принципами которого являются: равноправие, уважение, учет интересов, заинтересованность сторон в договорных отношениях, соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, полномочность представителей сторон, свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, добровольность принятия сторонами на себя обязательств, реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами, обязательность выполнения положений договора, контроль и ответственность.
- 1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения (в том числе - совместителей).
- 1.4. Сторонами Коллективного договора являются:
 - работники Учреждения, в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – профком);
 - работодатель в лице его представителя – заведующего Потаповой М.А.

- 1.5. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.6. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень льгот и гарантий работников, установленных действующим законодательством.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения типа, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.
- 1.9. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.11. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.12. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.
- 1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3-х лет.

2. ОПЛАТА ТРУДА.

- 2.1. Оплата труда Работников производится в соответствии с действующим законодательством, иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, коллективным договором.
- 2.2. Система оплаты и стимулирования труда регламентируется Положением об оплате труда работников МАДОУ.
- 2.3. Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме: 18-го числа текущего месяца – за первую половину месяца, 3-го числа последующего за отчётным месяца -полный расчёт. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 2.4. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы.
- 2.5. При выплате заработной платы Работодатель извещает в письменной форме каждого работника:
 - 2.5.1. о составных частях заработной платы, причитающейся ему за

соответствующий период;

- 2.5.2. о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;
 - 2.5.3. о размерах и об основаниях, произведенных удержаний;
 - 2.5.4. об общей денежной сумме, подлежащей выплате.
- 2.6. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.
 - 2.7. Заработная плата переводится работнику в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных трудовым договором.
 - 2.8. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.
 - 2.9. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом Работодателя в письменной форме, при этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.
- На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.
- 2.10. При наступлении у Работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого оклада (ставки) осуществляется со дня окончания отпуска или периода временной нетрудоспособности.
 - 2.10. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.
 - 2.11. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

3. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА.

- 3.1. Режим труда и отдыха работников Учреждения регламентируется Федеральным законом от 30.12.2001 N 197-ФЗ «Трудовой Кодекс Российской Федерации», Правилами внутреннего трудового распорядка МАДОУ «Детский сад № 435»,

графиками отпусков и должностными инструкциями.

3.2. В Учреждении устанавливаются следующие режимы работ:

3.2.1. Сменный режим работы в 2 смены в рамках дневной смены устанавливается:

1) Для воспитателей:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье);
- сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю за ставку заработной платы;
- продолжительность ежедневной работы составляет 7 часов 12 минут; - время работы: 1 смена – с 6.30 до 13.42, 2 смена – с 11.18 до 18.30;

2) Для педагогов-психологов:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье);
- сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю за ставку заработной платы;
- продолжительность ежедневной работы составляет 7 часов 12 минут; - время работы: 1 смена – с 8.00 до 16.12, 2 смена – с 10.00 до 18.12; - перерыв для отдыха и питания - с 12.00 до 13.00;

3) Для музыкальных руководителей:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье);
- сокращенная продолжительность рабочего времени - 24 часа в неделю за ставку заработной платы;
- продолжительность ежедневной работы составляет 5 часов (с понедельника по четверг) и 4 часа (пятница);
- время работы: 1 смена – с 8.00 до 13.30, 2 смена – с 12.00 до 17.00, пятница - с 8.00 до 12.30;
- перерыв для отдыха и питания - с 11.30 до 12.00 (в первую смену) и с 14.30 до 15.00 (во вторую смену);

4) Для учителей-логопедов:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье);
- сокращенная продолжительность рабочего времени - 20 часов в неделю за ставку заработной платы;
- продолжительность ежедневной работы составляет 4 часов (с понедельника по пятницу);
- время работы: 1 смена – с 8.00 до 12.00, 2 смена – с 14.00 до 18.00;

5) Для инструкторов по физической культуре:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье);
- сокращенная продолжительность рабочего времени - 30 часов в неделю за ставку заработной платы;
- продолжительность ежедневной работы составляет 6 часов;
- время работы: 1 смена – с 8.00 до 14.30, 2 смена – с 11.00 до 17.30;
- перерыв для отдыха и питания - с 11.30 до 12.00 (в первую смену) и с 14.00 до 14.30 (во вторую смену);

6) Для старших воспитателей:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье);
- сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю за ставку заработной платы;
- продолжительность ежедневной работы составляет 7 часов 12 минут;
- время работы: с 8.00 до 16.12;
- перерыв для отдыха и питания - с 12.00 до 13.00.

7) Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного персонала Учреждения:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье);
- нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю;
- продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов;
- время работы с 8.00 до 17.00;
- перерыв для отдыха и питания - с 12.00 до 13.00;

3.2.2. Сменный режим работы в 2 смены в рамках дневной смены устанавливается для поваров:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье);
- нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю;
- продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов;
- время работы: 1 смена – с 6.00 до 14.30, 2 смена – с 8.00 до 16.30;
- перерыв для отдыха и питания - с 12.30 до 13.00;

3.2.3. Для сторожей установлен режим рабочего времени по графику «сутки через двое» (при норме 40 часов в неделю) как рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику (ст. 100 ТК РФ). Введен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом равным одному месяцу (ст. 104 ТК РФ).

Продолжительность смены - 12 часов в будние дни; 24 часа - в выходные и праздничные дни.

Время работы - с 18.30 текущего дня до 06.30 следующего дня в будние дни; с 6.30 текущего дня до 6.30 следующего дня в выходные и праздничные дни.

3.2.4. Для дворников:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье);
- нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю;
- продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов;
- время работы с 6.30 до 15.30;
- перерыв для отдыха и питания - с 11.00 до 12.00.

3.3. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.4. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

Порядок и условия предоставления педагогическим работникам образовательных организаций длительного отпуска сроком до одного года определяется в соответствии с «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644. В соответствии с пунктом 5 Порядка предоставления длительного отпуска:

3.4.1. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику по соглашению с работодателем при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации и работник уведомит работодателя и согласует с ним период предоставления длительного отпуска не менее чем за две недели.

3.4.2. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом МАДОУ. В заявлении и приказе о

предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником и работодателем.

3.4.3. Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года.

3.4.4. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника.

3.4.5. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

3.1.30. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, а также в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.

4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА РАБОТНИКОВ.

4.1. Работодатель гарантирует:

4.1.1. Высвобождение Работников в связи с сокращением численности или штатов осуществлять в строгом соответствии с Трудовым кодексом РФ (*ст.81,82*) и законом «О занятости населения».

4.1.2. Предоставление рабочих мест, при наличии вакансий, в первую очередь Работникам своего Учреждения.

4.1.3. Предоставление преимущественного права для оставления на работе в случае высвобождения лицам, перечень которых определен законодательством (*ст. 179 ТК РФ*), а также:

- Работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии, в т.ч. назначаемой досрочно);
- Работникам, проработавшим в данном Учреждении свыше 10 лет;
- Одиноким родителям (попечителям), воспитывающим детей в возрасте от 14 до 18 лет;
- Работникам, имеющим почетные звания, удостоенным ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- Работникам, применяющим инновационные методы работы.

4.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения;

4.3. Работодатель с учётом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития Учреждения.

4.4. Работодатель обязуется:

- 4.4.1. Предоставлять право педагогическим работникам на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- 4.4.2. В случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТКРФ).
- 4.4.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течении двух лет уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:
- при выходе на работу после нахождения в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет;
 - при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
 - в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.
- 4.4.4. Организовывать проведение периодического, не реже одного раза в год, обучение педагогических работников и работников рабочих профессий оказанию первой помощи пострадавшим.
- Вновь принимаемые на работу сотрудники проходят обучение по оказанию первой помощи пострадавшим не позднее одного месяца после приема на работу.

5. ОХРАНА ТРУДА.

- 5.1. Обязанности Работодателя регламентируются статьей 212 ТК РФ.
- 5.2. Обязанности Работников регламентируются статьей 214 ТК РФ.
- 5.3. В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения наркомании, алкоголизма, социально- значимых заболеваний, в т.ч. ВИЧ/СПИДа, Работодатель проводит следующие профилактические мероприятия:
- предоставление работникам актуальной, надлежащей и своевременной информации (оформление тематических стендов, распространение печатной продукции (буклетов, брошюр, листовок и др.);
 - информирование Работников о службах помощи для алкозависимых, наркозависимых и ВИЧ-инфицированных.
- 5.4. Работодатель обеспечивает реализацию мероприятий по пожарной безопасности МАДОУ в соответствии с требованиями законодательства:
- Организует выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора МЧС России;
 - Обеспечивает учреждение противопожарным оборудованием, первичными

средствами пожаротушения;

- Разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара и доводит их до обучающихся и сотрудников МАДОУ;
- Организует и поводит тренировки по эвакуации людей;
- Организует наглядную агитацию и пропаганду, направленные на обеспечение пожарной безопасности в МАДОУ.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

- 6.1. Оказание материальной помощи Работникам в пределах фонда оплаты труда Учреждения (порядок выплаты регламентируется Положением о комиссии по распределению стимулирующего фонда МАДОУ «Детский сад № 435»):
 - в связи со смертью близких родственников;
 - при несчастных случаях (авария, травма), в случае пожара, гибели имущества и т.п.;
 - в связи с прохождением длительного и (или) дорогостоящего лечения, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов;
 - в связи с регистрацией брака Работника.
- 6.2. Первоочередное право Работника на получение путёвок при устройстве детей в данное Учреждение.
- 6.3. Предоставление Работникам отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных частью второй статьи 128 ТК РФ, в следующих случаях:
 - для переезда на новое место жительства - до 3 календарных дней;
 - в случае работы в течение календарного года без больничных листов - до 5 календарных дней;
 - работнику, имеющему 2-х или более детей в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней;
 - работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней;
 - одинокой матери (отцу), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней;
 - ветеранам труда, при продолжении своей трудовой деятельности - до 14 календарных дней;
 - в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами Российской Федерации.
- 6.4. Обеспечение первичных и профилактических медицинских осмотров Работников за счёт средств Работодателя.
- 6.5. Оказание материальной помощи членам профсоюза в пределах фонда профсоюзной организации (порядок выплаты регламентируется Положением о первичной профсоюзной организации МАДОУ «Детский сад № 435»):
 - в связи с рождением ребёнка;
 - в связи со смертью близких родственников;

- при несчастных случаях (авария, травма), в случае пожара, гибели имущества и т.п.;
- в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов;
- к юбилейной дате;
- в связи с регистрацией брака Работника.

7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

- 7.1. Представительным органом коллектива Работников Учреждения выступает профсоюзный комитет (далее - Профком). Он осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, коллективного договора, обеспечивает социальную защиту Работников Учреждения.
- 7.2. Работодатель и Профком выступают как партнеры в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации охраны труда сотрудников, отдыха, предоставления социальных льгот и гарантий, оказания материальной помощи, выполнения коллективного договора.
- 7.3. Права и гарантии деятельности Профкома Учреждения определяются Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г., № 10-ФЗ, Уставом Учреждения, коллективным договором.
- 7.4. Работники Учреждения, члены профсоюза, могут вступить в Кредитный потребительский кооператив «Кредитный союз образования» для получения денежного займа на личные нужды.
- 7.5. Работники Учреждения, члены профсоюза, имеют право на приобретение путевок на санаторно-курортное лечение по льготной стоимости.
- 7.6. Профком выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.
- 7.7. Профком обязательно участвует при рассмотрении вопросов, касающихся:
 - расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя (*ст. 82 ТК РФ*);
 - привлечения работника к сверхурочной работе, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и ч. 3 ст. 99 ТК РФ;
 - привлечения работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ;
 - очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - утверждения локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
 - гарантий и компенсаций работникам при ликвидации Учреждения, сокращения численности или штата работников Учреждения (ст. 180 ТК РФ);
 - утверждения правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - разработки и утверждения инструкций по охране труда для работников Учреждения (ст. 212 ТК РФ).

7.8. Работодатель гарантирует:

- 7.8.1. Предоставлять Профкому помещение для проведения заседаний, хранения документации.
- 7.8.2. Предоставить Профкому стенд в доступном для всех Работников месте для размещения информации, а также возможность пользования телефоном, факсом, персональным компьютером, аудио-видео техникой.
- 7.8.3. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении.
- 7.8.4. Предоставляет профкому по его запросу информацию, необходимую для защиты социально-трудовых прав работника, обеспечивая учет мнения профсоюза (согласование) при принятии локальных нормативных актов.

8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

- 8.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, подписавшими договор, их представителями, соответствующими органами по труду.
- 8.2. При осуществлении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее 1 месяца со дня получения соответствующего запроса (*ст. 51 ТК РФ*).
- 8.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, один раз в год отчитываются на Общем собрании работников Учреждения.
- 8.4. Лица, подписавшие коллективный договор, несут ответственность за невыполнение и нарушение его условий в соответствии с действующим законодательством РФ.