

**Коллективный договор  
муниципального казенного  
общеобразовательного учреждения  
Ханты-Мансийского района  
«Средняя общеобразовательная школа д. Согом»  
(27.09.2024 – 27.09.2027 гг.)**

От Работодателя:  
Директор



В.И. Горбунова

От Работников:  
представитель работников  
учреждения

Шестакова М.В.

Коллективный договор (изменение, дополнение) зарегистрирован в комитете экономической политики администрации Ханты-Мансийского района (наименование органа по труду)	
Регистрационный номер	<u>8</u>
<u>« 27 » сентября 2024 г.</u> (дата регистрации)	
<u>специалист - эксперт</u> (должность)	
<u>[Signature]</u> (подпись)	<u>Шестакова М.В.</u> (Ф.И.О.)
М.П.	

д. Согом

**СОДЕРЖАНИЕ**

<b>Раздел 1. Общие положения</b> .....	3-4 стр.
<b>Раздел 2. Обеспечение занятости Работников</b> .....	4-5 стр.
<b>Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка повышение квалификации</b> .....	5 стр.
<b>Раздел 4. Рабочее время и время отдыха</b> .....	5-9 стр.
<b>Раздел 5. Охрана труда и безопасность труда</b> .....	9-11 стр.
<b>Раздел 6. Оплата труда Работников</b> .....	11-12 стр.
<b>Раздел 7. Социальные льготы и гарантии</b> .....	12-13 стр.
<b>Раздел 8. Заключительные положения</b> .....	13-14 стр.

## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем и Работниками муниципального казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского района «Средняя общеобразовательная школа д. Согом» (далее – Учреждение) и является нормативным актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: Учреждение в лице директора Горбуновой Веры Ивановны (далее – Работодатель) и Работники Учреждения (далее – Работники) в лице представителя работников учреждения (далее – представитель) (далее – Стороны).

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников Учреждения и установлению дополнительных социально - экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, более благоприятных по сравнению с установленными законами, подзаконными и иными нормативными правовыми актами.

1.4. Коллективный договор разработан и заключен равноправными Сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства Российской Федерации, полномочности представителей Сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.5. Настоящий договор включает обязательства Работников и Работодателя по следующим вопросам: система оплаты труда и система премирования, выплата пособий и компенсаций, рабочее время и время отдыха, улучшение условий и охраны труда Работников, гарантии и льготы Работников совмещающим работу с обучением и другие вопросы, определенные Сторонами. А также нормы, устанавливающие и регулирующие процедуру взаимоотношений и обязательства Сторон, порядок принятия и изменения локальных актов и самого Коллективного договора, гарантии деятельности представительного органа Работников, порядок проведения собраний, отказ от забастовок и т.п.

1.6. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.8. Работодатель признает представителя работников учреждения единственным представительным органом Работников, поскольку он уполномочен общим собранием трудового коллектива представлять интересы Работников в области труда и связанных с трудом иных социально-трудовых отношений.

1.9. Во исполнение настоящего Коллективного договора в Учреждении могут

приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Локальные нормативные акты принимаются в соответствии с законодательством и настоящим Коллективным договором.

1.10. В период действия Коллективного договора, в случае его невыполнения, представитель работников учреждения не является организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

1.11. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

1.12. Ход выполнения Коллективного договора рассматривается не реже одного раза в год на общем собрании коллектива Учреждения.

1.13. Внесение изменений и дополнений в течение срока действия Коллективного договора, урегулирование возникших разногласий между Сторонами, осуществляется двусторонней комиссией, образованной на равноправной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей Работников Учреждения и Работодателя.

1.14. Трудовые споры, возникающие между Работником и Работодателем по вопросам применения законодательства о труде и Коллективного договора, рассматриваются в комиссии по трудовым спорам. Состав комиссии со стороны Работников утверждается на общем собрании коллектива.

1.15. Коллективный договор вступает в силу с 27 сентября 2024 года и действует по 27 сентября 2027 года.

1.16. Все приложения к настоящему Коллективному договору являются его неотъемлемой частью, имеют одинаковую юридическую силу.

## **Раздел 2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ**

2.1. Трудовые отношения при приеме на работу оформляются заключением в письменной форме трудового договора. Трудовой договор может заключаться как на неопределенный, так и на определенный срок.

2.2. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с действующими в Учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции Работника.

2.3. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.4. Трудовые отношения Работодателя и Работников Учреждения устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка, которые являются приложением к настоящему Коллективному договору (Приложение №1)

2.5. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата



имеют также следующие Работники:

- одинокие матери, отцы, имеющие несовершеннолетнего ребенка (-них детей) до 18 лет, а также ребенка (детей), не достигших 23-х лет, обучающихся на дневных отделениях высших или средних учебных заведений;
- матери, отцы, имеющие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;
- многодетные (3 и более детей) родители.

### **Раздел 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки, повышение квалификации Работников для нужд Учреждения.

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.3. Работодатель обязуется содействовать Работнику, желающему повысить квалификацию без отрыва от работы, пройти профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

3.4. При направлении Работодателем Работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ч.1 ст.187 ТК РФ).

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя (ч.2 ст.187 ТК РФ).

### **Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. При регулировании рабочего времени Стороны исходят из того, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст.ст.91, 320 ТК РФ).

4.2. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка.

4.3. Работникам, имеющим высшее профессиональное образование и направленным Учреждением на обучение в высшее учебное заведение, имеющее государственную аккредитацию, для получения профильного образования в соответствии с трудовым

договором или соглашением об обучении, заключенным в письменной форме, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

4.4. В Учреждении предоставляются отпуска без сохранения заработной платы, в соответствии со ст. 128 ТК РФ, на основании письменного заявления Работника.

4.5. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.263 ТК РФ).

4.6. Работодатель обязуется предоставлять ежегодные оплачиваемые отпуска одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в любое удобное для них время.

4.7. Гибкий график работы может быть установлен отдельным Работникам в структурных подразделениях, в следующих случаях:

- инвалидности родственника, требующего ухода за ним;
- наличие ребенка в возрасте до 8 лет;
- студентам дневных форм обучения;
- многодетным (3 и более детей) родителям.

На основании заявления Работника и подтверждающих документов, издается приказ Работодателя, согласованный с председателем Совета. Учет рабочего времени Работника возлагается на руководителя структурным подразделением, а в случае отсутствия такового – на специалиста по кадрам.

4.8. Перечень, предельные размеры и условия осуществления компенсационных выплат:

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.1	За работу в ночное время	20% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы	осуществляется в соответствии со статьей 154 ТК РФ, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени
2.	За работу в выходной или нерабочий праздничный день	в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного	осуществляется в соответствии со статьей 153 ТК РФ. По желанию

		<p>оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;</p> <p>в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени</p>	<p>работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.</p> <p>В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит</p>
.3	3	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда	<p>не менее 4%</p> <p>по результатам специальной оценки условий труда работника</p>
.4	4	За работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период	<p>полуторный размер за первые два часа работы, за последующие часы в двойном размере</p> <p>осуществляется в соответствии со статьей 152 ТК РФ, оформляется приказом руководителя Учреждения по согласованию сторон</p>
.5	5	При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	<p>100%</p> <p>должностного оклада (тарифной ставки) по совмещаемой должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии</p> <p>осуществляется в соответствии со статьями 60.2, 149, 151, 152 ТК РФ.</p> <p>Оформляется приказом руководителя Учреждения по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы</p>



6	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	осуществляется в соответствии со статьями 315 – 317 ТК РФ, Решением Думы Ханты-Мансийского района от 21.09.2006 № 47
7	Процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 50%	

## Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

### 5.1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1.1. Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Вредный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию.

Опасный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме.

Безопасные условия труда - условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

Рабочее место - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Средства индивидуальной и коллективной защиты работников - технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

Требования охраны труда - государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, а также требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда.

Стандарты безопасности труда - правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и регламентирующие осуществление социально-экономических, организационных, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных мер в области охраны труда.

### 5.2. ТРЕБОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА

5.2.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и системой



нормативно-правовых актов по охране труда обеспечивает безопасность труда, внедрение безопасных технологий и оборудования, принимает меры по планомерному улучшению условий труда и производственного быта.

5.2.2. Работодатель обеспечивает проведение специальной оценки условий труда не реже одного раза в пять лет. В состав комиссии по специальной оценке условий труда включается представитель работников учреждения.

5.2.3. Работодатель обеспечивает возможность ознакомления Работников с результатами проводимых инструментальных замеров концентрации вредных веществ в воздухе и других нормируемых санитарными правилами и нормами вредных и опасных параметров условий труда на рабочих местах.

5.2.4. При поступлении на работу Работники обязаны проходить предварительное медицинское освидетельствование, оплата которого производится за счёт средств Работодателя. Работодатель обеспечивает проведение в течение трудовой деятельности периодических медицинских осмотров Работников соответствующих профессий за счет собственных средств и не допускает к работе лиц, не прошедших медицинский контроль и не получивших положительное заключение об отсутствии противопоказаний для выполнения работ, обусловленных трудовым договором.

5.2.5. Работодатель обязуется:

- освобождать беременных женщин от работы без последующей отработки с сохранением заработной платы, для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время;
- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

5.2.6. Работодатель обязан обеспечить беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда учреждения и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.2.7. Работодатель обязан выполнять предписания должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и обеспечивать рассмотрение представлений органов общественного контроля в сроки, установленные законодательством РФ.

5.2.8. Работодатель разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда для Работников Учреждения.

5.2.9. Работодатель своевременно обеспечивает определенную категорию Работников спецодеждой, спецобувью, другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с утвержденными нормами.

5.2.10. Работодатель обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии со ст. 226 ТК РФ. Работник не несет расходов на

финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

5.2.11. Работник Учреждения обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными 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, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны 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 состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

### **5.3. НЕСЧАТНЫЕ СЛУЧАИ НА ПРОИЗВОДСТВЕ, ПОДЛЕЖАЩИЕ РАССЛЕДОВАНИЮ И УЧЕТУ**

5.3.1. Расследованию и учету подлежат несчастные случаи на производстве, произошедшие с Работниками и другими лицами, в том числе подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, при исполнении ими трудовых обязанностей и работы по заданию Работодателя в соответствии с ТК РФ.

5.3.2. В соответствии с федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (с изменениями и дополнениями) обеспечение по страхованию за счет средств государственного социального страхования осуществляется в виде оплаты пособия по временной нетрудоспособности, единовременных страховых выплат, ежемесячных страховых выплат, оплаты (при наличии соответствующего заключения учреждения медико-социальной экспертизы) дополнительных расходов, включающих в себя дополнительную медицинскую помощь, дополнительное питание, приобретение лекарств, посторонний медицинский и бытовой уход, санаторно-курортное лечение с оплатой отпуска сверх ежегодного и оплатой проезда к месту лечения и обратно, протезирования, обеспечение специальными транспортными средствами с их текущим и капитальным ремонтом и оплатой расходов на горюче-смазочные материалы, профессионального обучения и переобучения.

## **Раздел 6. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ**

6.1. Заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского района «Средняя общеобразовательная школа д. Согом».

6.2. Заработная плата выплачивается два раза в месяц в следующие сроки:

- 12   числа – за первую половину текущего месяца;
- 27   числа – за вторую половину прошедшего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).



6.3. Заработная плата выплачивается Работнику путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника, на условиях, определенных трудовым договором. 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 пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы (ст.136 ТК РФ).

6.4. В исключительных случаях, по заявлению Работника и по распоряжению Работодателя, может выплачиваться внеплановый аванс в счет заработной платы в размере не более месячного заработка.

## **Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

7.1. Работодатель в соответствии со ст. 6 Положения об определении размеров и условий оплаты труда руководителей и работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского района «Средняя общеобразовательная школа д. Согом», утвержденного постановлением № 553 Администрации Ханты-Мансийского района от 21.06.2024г. выплачивает работникам материальную помощь на погребение близких родственников

Размер материальной помощи на погребение в связи со смертью близких родственников (родители, муж (жена), дети, братья и сестры) устанавливается в сумме 10 000 (десять тысяч) рублей, выплачивается работнику Учреждения в течение 5 рабочих дней со дня поступления от него соответствующего заявления при наличии документов, подтверждающих соответствующий факт. Выплата материальной помощи осуществляется

на основании приказа руководителя (работодателя).

Для получения выплат необходимо предоставить письменное заявление.

Данные выплаты не распространяются на временных Работников, совместителей и Работников, работающих по срочному трудовому договору.

7.2. Работодатель обязуется способствовать улучшению жилищных условий Работников Учреждения: выходить с ходатайством о предоставлении жилья в соответствующие компетентные органы.

7.3. Работникам Учреждения предоставляются гарантии и компенсации, в порядке, размере и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом РФ от 19 февраля 1993 г. N 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях".

7.4. Работникам Учреждения один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, единовременная выплата производится при предоставлении любой из частей указанного отпуска.

Единовременная выплата производится на основании письменного заявления Работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Единовременная выплата выплачивается при уходе Работника в ежегодный оплачиваемый отпуск. Основанием для выплаты является приказ Работодателя.

Единовременная выплата не зависит от итогов оценки труда Работника.



Работник, вновь принятый на работу, имеет право на единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени.

Единовременная выплата не выплачивается:

- работникам, принятым на работу по совместительству;
- работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работникам, уволенным за виновные действия.

Размер единовременной выплаты составляет не более двух установленных должностных оклада (оклада), тарифной ставки заработной платы с применением районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии).

## **Раздел 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

### 8.1. Работодатель:

8.1.1. Обеспечивает тиражирование Коллективного договора и ознакомление с ним Работников Учреждения в течение 15 дней с момента его подписания.

8.1.2. Обязуется направить настоящий Коллективный договор, равно как и все изменения и дополнения к нему, в течение семи дней со дня подписания, на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

8.2. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется комиссией по трудовым спорам, состав которой формируется сторонами на равноправной основе.

Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений Работодателя, отдельных Работников.

Заседания комиссии должны проводиться не реже одного раза в квартал с обязательным оповещением Работников через информационный стенд или на собраниях об итогах проводимых проверок.

Итоги работы комиссии рассматриваются на отчетном собрании, проводимом ежегодно. От каждой из Сторон на собрании выступают непосредственно их первые руководители.

8.3. Представитель работников учреждения для контроля за выполнением Коллективного договора:

- проводит проверки силами своих членов;
- запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного договора и получает её не позднее чем через две недели со дня получения соответствующего запроса;
- при необходимости, требует от Работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов;
- имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения его положений.

8.4. Работники, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также Работники, приглашенные для участия в работе комиссии, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более двух недель в течение года.