Коллективный договор
Муниципального казённого дошкольного
образовательного учреждения
Палецкий детский сад
на 2015 – 2018 год

от работодателя:	от работников
Заведующий МКДОУ	Председатель первичной
Палецкий детский сад	профсоюзной организации
Т.М.Вульф	МКДОУ Палецкий детский сад
	Н.Н.Михайлец

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива МКДОУ Палецкий детский сад протокол № 2 от 25.02 2015 года.

Коллективный договор зарегистрирован в отделе социальной защиты населения и трудовых отношений администрации Баганского района.

Регистрационный № 03-15 от 26.02 2015 года

Главный специалист по труду: Толмачева М.И.

Коллективный договор
Муниципального казённого дошкольного
образовательного учреждения
Палецкий детский сад
на 2015 – 2018 год

от работодателя:
Заведующий МКДОУ
Палецкий детский сад
_____Т.М.Вульф

от работников
Председатель первичной
профсоюзной организации
МКДОУ Палецкий детский сад
_____Н.Н.Михайлец

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива МКДОУ Палецкий детский сад протокол №_____ от_____2015 года.

Коллективный договор зарегистрирован в отделе социальной защиты населения и трудовых отношений администрации Баганского района.

Регистрационный №_____от_____2015 года

Главный специалист по труду:_____

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 казённом дошкольном образовательном учреждением Палецкий детский сад.

1.2 Основой для заключения коллективного договора являются: Трудовой кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ); Федеральный закон от 12 января 1996 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Федеральный закон от 29 декабря 2012 года 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки; региональное соглашение по регулированию социально – трудовых отношений.

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

Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя – руководитель образовательного учреждения Вульф Т.М. (далее – работодатель); работники образовательного учреждения в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Михайлец Н.Н.

1.4 Коллективный договор должен быть доведён до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

1.5 Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законном порядке (ст.44 ТК).

1.6 Коллективный договор сохраняет свои действия в случае изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.7 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свои действия в течение всего срока реорганизации.

1.8 При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9 При ликвидации организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10 Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании трудового коллектива не реже одного раза в год.

1.11 Локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.12 Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.14 Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

2. Стороны договорились, что:

2.1 Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2 Работодатель обязуется:

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

2.2.2 При приёме на работу ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3 В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2.4 Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ.

При приёме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трёх лет, испытание при приёме на работу не устанавливается.

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

2.2.6 Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее чем за три месяца.

2.2.7 Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов 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 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие ребёнка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребёнка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.8 Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года

(подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.9 В случае направления работника для профессионального обучения сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.2.10 Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, её реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

3. Рабочее время и время отдыха

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1 В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательного учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1), иными локальными актами, трудовым договором, расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиком работы.

3.2 Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

3.3 Для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.4 Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определённых частью третьей статьи 113 ТК РФ.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.5 Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлинённый 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 и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующие годы – в любое время рабочего года в соответствии с очерёдностью предоставления отпусков.

3.6 Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым работодателем. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

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

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

3.8 Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ.

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

3.10 Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 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).

3.11 Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

3.11.2 Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.

3.11.3 Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

4. Оплата и нормирование труда

4.1 Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются 17 число текущего месяца (аванс) и 5 число месяца, следующего за расчётным (окончательный расчёт за прошедший месяц).

4.2 Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады; доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжёлых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся т нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, сверхурочной работе, работе в ночное время; иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

4.3 Выплаты компенсационного характера:

- компенсационные доплаты за работу в сельской местности согласно Письма Министерства образования № 10/32 от 12.01.1993г. 25% должностного оклада следующим категориям работников: руководителям, воспитателям, инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю, медицинскому работнику.
- за работу в ночное время 35% сторожам согласно ТК РФ.

За работу с вредными и опасными условиями труда:

- 12% повару за работу у горячей плиты;
- 10% помощнику воспитателя и уборщику служебных помещений за работу по хлорированию и применению дезинфицирующих растворов;
- 12 % машинисту по стирке белья за стирку, сушку белья и спецодежды

4.4 Выплаты стимулирующего характера осуществляются при наличии фонда заработной платы. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются комиссией. Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат работникам по результатам труда прилагается. (Приложение 2).

Установление условий стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается. Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, выплаты не назначаются и не производятся.

4.5 В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно – эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим

временем работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5. Социальные гарантии и льготы

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1 Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10,11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2 Работодатель обязуется:

5.2.1 Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и осуществлять обязательное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2 Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3 Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию в размере оклада за счёт средств работодателя.

5.2.4 Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учётом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребёнком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске 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 и руководителям образовательной организации, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

6. Охрана труда и здоровья

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм, заключается соглашение по охране труда.

6.1 Работодатель обязуется:

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

6.1.2 Осуществлять финансирование 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% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3 Использовать возможность возврата части страховых взносов на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 года № 589н.

6.1.4 Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников не реже 1 раза в три года.

6.1.5 Обеспечивать наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.
6.1.6 Обеспечивать работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты.
6.1.7 Обеспечивать прохождение обязательных периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка.
6.1.8 Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
6.1.9 Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.
6.1.10 Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда.

6.2 Работники обязуются:
6.2.1 Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
6.2.2 Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.
6.2.3 Проходить обязательные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счёт средств работодателя.
6.2.4 Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7. Гарантии профсоюзной деятельности

7. 1 Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление за счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2 В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счёт первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3 В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и её выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:
7.3.1 При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.
7.3.2 Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).
7.3.3 Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности).
7.3.4 Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.
7.3.5 Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы.

7.4 Взаимодействие работодателя с выборным профсоюзным органом осуществляется посредством:

- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ.

7.5 С учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятия правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очерёдности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса (статья 100 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в учреждении (статья 82 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников.

7.6 С учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников учреждения (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения, осуществляющего образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.7 По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- представление к присвоению почётных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ).

7.8 С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами Профсоюза (статьи 192, 193 ТК РФ);
- увольнение по инициативе работодателя члена Профсоюза, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.9 С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение двух лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников учреждения (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.10 Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательного учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

8. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1 Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально – трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.2 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3 Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.4 Осуществлять контроль за охраной труда в учреждении.

8.5 Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.

8.6 Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.7 Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8 Принимать участие в аттестации работников образовательного учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии.

8.9 Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счёт первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.10 Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.11 Организовывать физкультурно – оздоровительную и культурно – массовую работу для членов Профсоюза и других работников учреждения.

8.12 Содействовать оздоровлению детей работников учреждения.

8.13 Ходатайствовать о присвоении почётных званий, представлении к наградам работников учреждения.

9. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора

9. Стороны договорились:

9.1 Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании трудового коллектива о его выполнении.

9.2 Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в отдел социальной защиты населения и трудовых отношений для уведомительной регистрации.

9.3 Разъяснять условия коллективного договора работникам учреждения.

9.4 Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.