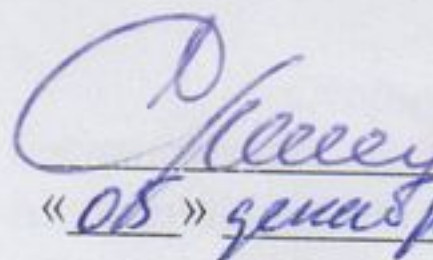
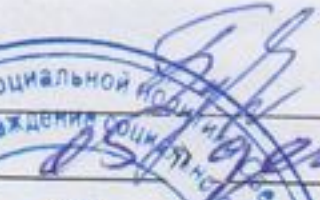


Представитель работников

  
А.В. Ефименко  
«05» ноября 2017 г.

И.О. директора ГАУ «ЦСПСиД  
города Богдановича»



  
Ю.А. Бубенщикова  
«05» ноября 2017 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР На 2017-2020 г.г.

Государственного автономного учреждения социального обслуживания  
Свердловской области «Центр социальной помощи семье и детям  
Города Богдановича»

Принят на собрании работников  
29 ноября 2017 г., протокол №1

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
государственным казенным  
учреждением «Богдановичский ЦЗ»  
Свердловской области  
«30» января 2018 г.  
Запись за № 3-Ж



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются ГАУ «ЦСПСиД г. Богдановича», именуемое «Работодатель», в лице И.О. директора Бубенщиковой Юлии Александровны и работники учреждения, именуемые далее «Работниками», интересы которых представляет представитель совета трудового коллектива Ефименко Анатолий Васильевич (уполномоченные выступать от имени работников), именуемой далее «Представитель работников»

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в организации.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Представителя работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, а также в случае расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

## 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Срочный трудовой договор может быть заключен исключительно по основаниям, предусмотренным статьей 59 Трудового кодекса РФ.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией.

2.4. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.5. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем. Работодатель не вправе препятствовать обучению работника.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан за свой счет проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения



работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

### 3. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

3.1. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

3.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца, представлять представителю работников проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О возможном высвобождении работников, сокращении численности или штата работников организации информация в службу занятости представляется не менее чем за два месяца.

3.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют:

- семейные (при наличии двух или более иждивенцев - нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- лица, имеющие инвалидность, до достижения возраста, дающего право на назначение страховой пенсии;
- работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;
- предпенсионного возраста (за три года до достижения возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, или менее), при отсутствии права на досрочное пенсионное обеспечение по старости;
- члены выборного профсоюзного органа, до достижения возраста, дающего право на назначение страховой пенсии;
- проработавшие на предприятии свыше 15 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери
- лица, получившие в период работы у работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание.

3.4. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения.



#### 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в учреждении не может превышать 40 часов в неделю. В учреждении для рабочих и служащих применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1).

4.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается ст. 92 ТК РФ:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для медицинских работников – не более 39 часов в неделю;

4.3. Право на работу по неполному рабочему времени имеют беременные женщины, один из родителей, имеющий ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лицо, осуществляющее уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.5. Работодатель обязуется применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

#### 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Выходными днями в организации являются суббота и воскресенье.

5.2. Продолжительность перерыва на обед в учреждении составляет 1 час.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления перерывов устанавливаются Работодателем.



5.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

5.4. Работодатель ежегодно не позднее чем за две недели до наступления календарного года утверждает график отпусков и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Работник вправе получить ежегодный отпуск как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем.

5.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам организации продолжительностью 28 календарных дней.

5.6. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- а) одинокие родители;
- б) женщины, имеющие трех и более детей;
- в) работники, получившие трудовое увечье у Работодателя.;
- г) любые работники при наличии у них путевок на лечение.

5.7. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка, за счет экономии фонда оплаты труда, в связи:

- а) со свадьбой самого работника – 1 день;
- б) свадьбой детей – 1 день;
- в) смертью близких родственников (родителей, супругов, детей, родных сестер и братьев) – 3 дня;

## 6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. В учреждении устанавливаются следующие системы оплаты труда: повременная, повременно-премиальная.

- Труд работников оплачивается повременно на основе должностных окладов, с учетом показателей эффективности работы, система которых принята в учреждении. Кроме этого, работникам выплачиваются премии, в соответствии с Положением об оплате и стимулировании труда (Приложение № 2).

- Оплата труда воспитателям, младшим воспитателям, охранникам, поварам производится за фактически отработанные часы на основании графиков выхода на работу и табелей учета рабочего времени.

- Работодатель разрабатывает и внедряет системы оплаты труда работников, предусматривающие повышающие коэффициенты (классность, разряды и т.п.), улучшающие положение работников.

6.2. Работодатель обязуется не использовать нетрадиционные формы оплаты труда (страхование и т. п.).

6.3. Зарплата выплачивается 20 и 5 числа каждого месяца, путем зачисления на их лицевые счета в банке, с которым заключен договор на корпоративное обслуживание в рамках зарплатного проекта.

При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

6.4. Внеплановые выплаты выдаются Работникам по их заявлениям в счет зарплаты в размере не более одного месячного заработка

6.5. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с требованиями законодательства по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах. (Приложение № 5)

Размеры компенсационных выплат, иных доплат и повышающих коэффициентов по



сравнению тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, фиксируются в «Положении об оплате и стимулировании труда работников государственного автономного учреждения социального обслуживания населения свердловской области «Центр социальной помощи семье и детям города Богдановича», являющимся приложением к Коллективному договору. (Приложение № 2)

6.6. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) в размере, установленном законодательством РФ.

6.7. Работодатель устанавливает Работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за выслугу лет (при работе более 3 лет - 20%, более 5 лет - 30%) за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания, в связи с разделением рабочего дня (смены) на части.

6.8. Работодатель при наличии средств экономии фонда заработной платы премирует работников за выполнение заданий особой сложности, за многолетний труд и в связи с юбилейными датами работника (50, 55, 60, 65, 70, 75-летие) в размене не более 1 оклада.

6.9. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством РФ.

## 7. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя.

7.2. Работодатель обязан:

- ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, включая выделение необходимых для их реализации средств в соответствии с Соглашением по охране труда (Приложение №3). Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных данным Соглашением.

- обеспечить безопасные условия труда для работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- обеспечить средствами индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами; (Приложение № 4)

- организовать соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ; (Приложение № 3)

- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля уполномоченными работниками за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- организовать специальную оценку условий труда;

- проводить за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников в соответствии со ст.212, 213 ТК РФ;

- не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

- информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;



8.2. Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством, Работодатель выплачивает Работникам, переведенным на легкую работу в связи с повреждением здоровья (увечьем) при выполнении трудовых обязанностей, разницу между средней зарплатой до повреждения здоровья и средней зарплатой по новому месту работы до восстановления трудоспособности.

8.3. Моральный вред, причиненный Работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается Работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон.

В случае возникновения спора факт причинения Работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

## 9. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

9.1. Работодатель обязуется в целях развития и укрепления кадрового потенциала учреждения проводить комплекс мероприятий, в целях содействия обучению, профессиональной адаптации, а также поддержке молодых работников учреждения (до 35 лет).

9.2. Работодатель из числа работников в возрасте до 35 лет формирует молодежный совет, в составе председателя и не менее 2 членов, разрабатывает Положение о молодежном совете.

9.3. Председатель молодежного совета обеспечивается гарантиями и льготами в объеме не менее чем председатель профсоюзного комитета или представитель работников учреждения.

## 10. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

10.1. Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей. (ст.164 ТК РФ)

Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда (ст. 182 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки; (ст. 166-168.1 ТК РФ)
- при исполнении государственных или общественных обязанностей; (ст. 170 ТК РФ)
- при совмещении работы с обучением; (ст. 173, 177 ТК РФ)
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника; (ст. 157 ТК РФ)
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 114 ТК РФ);
- в некоторых случаях прекращения трудового договора (ст. 178 ТК РФ);
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении Работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя

10.2. Стороны договорились оказывать материальную помощь Работникам в размере не более одного должностного оклада

- в связи со смертью близких родственников (мать, отец, дети, супруг(а))
- при болезни, вызвавшей длительную нетрудоспособность (свыше 1 месяца)

## 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания договора сторонами и действует в течение всего срока.

10.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

10.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней



– принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

– вести расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда;

– обеспечить обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– знакомить работников с требованиями охраны труда;

– разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для Работников.

7.3. В целях обеспечения охраны здоровья Работников Работодатель обязуется:

– за свой счет организовывать обучение всех работников оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве;

– за свой счет организовывать доврачебную и первичную медико-санитарную помощь Работникам.

– за свой счет организовывать мероприятия по профилактике (включая обязательную вакцинацию) гриппа и иных опасных для человека заболеваний в соответствии с действующим законодательством и (или) распоряжениями и предписаниями должностного лица, осуществляющего федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор, или другого уполномоченного органа. Перечень и порядок проведения данных мероприятий определяется соответствующим приказом, издаваемым Работодателем;

– за свой счет организовывать мероприятия по дополнительной иммунизации, вакцинопрофилактике а также иные меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников.

7.4. Работник обязан:

– соблюдать требования охраны 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;

– проходить обязательные медицинские осмотры.

7.5. При отказе Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам Работнику невозможно, время простоя Работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством РФ.

В случае не обеспечения Работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не вправе требовать от Работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

Отказ Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

7.6. За нарушение Работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

## 8. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

8.1. Работодатель несет ответственность за вред, причиненный здоровью Работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.



после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

10.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 1 месяца после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

10.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

10.6. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

10.7. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.