

Утверждаю:
Директор МБУ ДО «ЭРМЭЦ»

 /Иванова А.С./
«25» февраля 2021 г.
М.П.

Согласовано:
Председатель ПК МБУ ДО «ЭРМЭЦ» 1

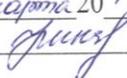
 /Прокопьева С.Н./
«25» февраля 2021 г.
М.П.

Принят общим собранием трудового коллектива
Протокол № 3 от «25» февраля 2021 г.

Коллективный договор
между администрацией и работниками
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Эльгяйский региональный музейно-экологический
центр имени Б.Н.Андреева» муниципального района
«Сунтарский улус (район)» Республики Саха (Якутия)
с 25.02.2021. по 24.02.2024 г.

Уведомительная регистрация произведена в ГКУ РС (Я) «Сунтарское
управление социальной защиты населения и труда при МТ и СР РС (Я)»

за № 566-В от «03» марта 20¹ г

Гл. специалист:  /Иванова В.Н./



СОДЕРЖАНИЕ:

1. Общие положения.....	3
2. Трудовые отношения.....	3
3. Коллективный договор признает исключительное право и обязанности руководителя учреждения на:.....	5
4. Коллективный договор признает право на:.....	5
5. Права и обязанности представительного органа.....	5
6. Рабочее время и время отдыха.....	6
7. Оплата труда.....	7
8. Охрана труда.....	7
9. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника.....	8
10. Профессиональная подготовка и повышение квалификации.....	9
11. Социальные льготы и гарантии.....	9
12. Заключительные положения.....	10

Приложения:

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Положение о предоставлении дополнительных отпусков работникам МБУ ДО «ЭРМЭЦ им. Б.Н.Андреева» МР «Сунтарский улус (район)» РС (Я)

дополнительного образования «Эльгяйский региональный музейно-экологический центр имени Б.Н.Андреева» муниципального района «Сунтарский улус (района)» Республики Саха (Якутия) (далее – МБУ ДО «ЭРМЭЦ») в лице профсоюзного комитета с одной стороны и администрацией, в лице директора Ивановой Анны Серафимовны, с другой стороны.

Коллективный договор разработан и принят в соответствии с действующим законодательством.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласованных взаимных интересов сторон.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные льготы, условия и социальные гарантии по сравнению с действующим законодательством, гарантируемые работодателем. Любые действия, ухудшающие условия по сравнению с действующим законодательством, являются недопустимыми.

1.3. Действия настоящего коллективного договора распространяются на всех работников МБУ ДО «ЭРМЭЦ».

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно.

1.5. К настоящему коллективному договору прилагается приложение №1 «Правила внутреннего трудового распорядка» и приложение №2 «Положение о предоставлении дополнительных отпусков работникам ЭРМЭЦ».

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения в ЭРМЭЦ регулируются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. №273-ФЗ, Уставом ЭРМЭЦ и настоящим Коллективным договором с приложениями 1,2.

2.2. При приеме на работу может устанавливаться испытательный срок – не более трех месяцев, а для Директора ЭРМЭЦ, его заместителей, главного бухгалтера – не более шести месяцев.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания и на неопределенный срок. На его основании в течение 3 дней работодатель издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под роспись.

2.3. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями ст.59 Трудового кодекса РФ.

2.4. При заключении трудового договора работодатель требует документы в соответствии со ст.65 Трудового кодекса РФ.

2.5. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами:

- Уставом МБУ ДО «ЭРМЭЦ»;
- Лицензией на образовательную деятельность;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- инструкциями по охране труда и соблюдению правил техники безопасности;
- инструкцией по пожарной безопасности;
- должностной инструкцией;
- другими локальными актами.

2.6. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и настоящим трудовым договором.

2.7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.8. Случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя по п.2, подпункту «б» п.3 и п.5. статьи 81 ТК РФ рассматриваются при обязательном участии выборного профкома.

2.9. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 3 месяца, представлять в профсоюз 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 массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца.

2.10. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата 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; работники, получившие у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

2.11. Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие женщины 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 организации (индивидуального предпринимателя). Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству по прежней профессии, специальности, квалификации у другого работодателя, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.12. При увольнении работника предпенсионного возраста по сокращению численности или штата по договоренности с ними им выплачивается за счет средств работодателя разница между пособием по безработице и средним месячным заработком работника до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством РФ, или ежемесячное пособие в размере пенсии по старости до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством РФ.

2.13. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение к работодателю и занятие открывшихся вакансий.

2.14. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

3. Коллективный договор признает исключительное право и обязанности руководителя учреждения на:

- 3.1. Управление воспитательным и образовательным процессом.
- 3.2. Прием на работу работников, установление дополнительных льгот, гарантий работникам, общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.
- 3.3. Установление системы оплаты труда, стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.
- 3.4. Наложение дисциплинарных взысканий в соответствии с действующим законодательством и применение мер морального и материального поощрения.
- 3.5. Создание необходимых условий для работников и воспитанников МБУ ДО «ЭРМЭЦ» и применение необходимых мер к улучшению положения работников и воспитанников.
- 3.6. Согласование с профсоюзным комитетом МБУ ДО «ЭРМЭЦ» предусмотренных действующим законодательством вопросов, связанных с трудовыми отношениями.
- 3.7. Ведение коллективных переговоров и заключения коллективного договора.
- 3.8. Информирование трудового коллектива (представительный орган):
 - О перспективах развития МБУ ДО «ЭРМЭЦ»;
 - Об изменениях структуры, штатах МБУ ДО «ЭРМЭЦ»;
 - О бюджете МБУ ДО «ЭРМЭЦ», расходовании внебюджетных средств.
- 3.9. Предоставление представительному органу трудового коллектива помещения для организации своих мероприятий.

4. Коллективный договор признает право работника на:

- 4.1 Заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями статей Трудового кодекса РФ.
- 4.2 Предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора.
- 4.3 Своевременную, в полном объеме и в установленные сроки выплату заработной платы.
- 4.4 Защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных споров.
- 4.5 Обязательное социальное страхование.
- 4.6 Обсуждение Коллективного договора и Правила внутреннего трудового распорядка.
- 4.7 На избрание в Совет учреждения.
- 4.8 Пользование ежегодным отпуском.
- 4.9 Получение социальных гарантий и льгот, установленных законодательством РФ.

5. Права и обязанности представительного органа

5.1. Представительный орган трудового коллектива в лице председателя профсоюзного комитета МБУ ДО «ЭРМЭЦ».

Представительный орган трудового коллектива представляет интересы всего трудового коллектива, выступает инициатором заключения коллективного договора, осуществляет контроль за реализацией коллективного договора.

5.2. Представительный орган трудового коллектива обязан представлять трудовой

коллектив во всех переговорных моментах, защищать законные интересы работников, осуществлять правовую помощь работникам МБУ ДО «ЭРМЭЦ».

5.3. Представительный орган трудового коллектива проводит соответствующую работу по обеспечению правил внутреннего распорядка, требований техники безопасности и иных локальных актов, обеспечивающих нормальное функционирование МБУ ДО «ЭРМЭЦ».

5.4. В соответствии с ФЗ «О профсоюзах» работодатель проводит согласование всех вопросов, предусмотренных действующим законодательством, с профсоюзным комитетом.

5.5. Работодатель предоставляет возможность и не препятствует работникам осуществлять полномочия члена представительного органа трудового коллектива.

5.6. Представитель трудового коллектива участвует в работе комиссии по приемке МБУ ДО «ЭРМЭЦ» к новому учебному году.

5.7. Представитель трудового коллектива участвует в работе аттестационной комиссии МБУ ДО «ЭРМЭЦ».

6. Рабочее время и время отдыха

6.1 В МБУ ДО «ЭРМЭЦ» устанавливается пятидневная рабочая неделя.

6.2 Продолжительность рабочей недели – для женщин 36 часов, для мужчин 40 часов.

6.3 Режим работы при пятидневной рабочей неделе - с 9ч00м до 18ч00м.

6.4 Общим выходным днем является воскресенье, вторым выходным днем является суббота.

6.5 По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами МБУ ДО «ЭРМЭЦ».

6.6 Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и по желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.7 Работникам МБУ ДО «ЭРМЭЦ» предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам и учебно-вспомогательному персоналу (служащим) предоставляется удлиненный отпуск сроком 66 календарных дней, для технического персонала 52 календарных дней. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ. Работник вправе получить ежегодный отпуск как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с работодателем, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.8 Работникам МБУ ДО «ЭРМЭЦ» предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии с требованиями ст. 128, 173 Трудового кодекса РФ.

6.9 Работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет или детей-инвалидов в возрасте 16 лет, по их заявлению предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 14 дней.

6.10 Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до 1 года, это время входит в непрерывный педагогический стаж. Во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность.

6.11 Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе следующих лиц:

- беременной женщины;

- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

7. Оплата труда

7.1 В МБУ ДО «ЭРМЭЦ» внедрена отраслевая система оплаты труда, согласно которому заработная плата работников включает в себя должностной оклад (ставку заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, согласно штатному расписанию, утвержденному директором на учебный год.

7.2 Оплата труда в МБУ ДО «ЭРМЭЦ» производится два раза в месяц через перечисление на карту работника 15 и 30 числа каждого месяца.

7.3 Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

7.4 Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим законодательством (при наличии средств могут быть установлены коэффициенты, доплаты до уровня 0,5 ставки и т.д.)

7.5 Оплата труда работников, совмещающих должности, замещающих временно отсутствующих работников, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства, но не менее 20% должностного оклада.

7.6 В МБУ ДО «ЭРМЭЦ» устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты в соответствии с Положением, утвержденным, утвержденное решением сессией Улусного (районного) Совета депутатов МР «Сунтарский улус (район)» РС(Я).

7.7 Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, выплачиваются доплаты к тарифной ставке (окладу) в следующих размерах от месячного оклада (тарифной ставки):

- лаборант – 12 %
- уборщица, рабочий, завхоз – 10 %
- ночной сторож – 12,2 %;
- сторож гаража – 24,4%
- водитель – 25 %.

7.8 Из фонда экономии заработной платы может устанавливаться доплата один раз в год для следующих категорий работников:

- При выходе на пенсию по возрасту – доплата в размере месячной ставки заработной платы.
- При рождении ребенка – месячный оклад.
- В случае длительного лечения, операции – месячный оклад.
- Многодетным родителям – месячный оклад.
- При отсутствии больничного бюллетеня – месячный оклад.

8. Охрана труда и техники безопасности

8.1 Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в учреждении для работников и учащихся возлагаются на директора.

8.2 В соответствии с основами законодательствами РФ «Об охране труда» и необходимости создания нормальных условий для работы работодатель обеспечивает здоровые и безопасные условия труда, обучение технике безопасности, разрабатывает и применяет инструкции по технике безопасности, проводит проверку знаний техники безопасности.

8.3 Работодатель в соответствии со ст.76 Трудового кодекса РФ отстраняет от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков

в области охраны труда.

8.4 Работодатель объявляет и проводит смотры по состоянию охраны труда и техники безопасности совместно с представительным органом трудового коллектива.

8.5 Работодатель обязан обеспечить приобретение и выдачу, за счет бюджетных или внебюджетных средств учреждения, сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

8.6 Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, создает санитарные посты с аптечками для оказания первой медицинской помощи, направляет на обучение по охране труда членов комиссии охраны труда.

8.7 Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим, 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), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

8.8 При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством) 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 необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права 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.

8.9 За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

9. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника

9.1. Учреждение несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

9.2. Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством, учреждение выплачивает работникам, переведенным на легкую работу в связи с повреждением здоровья (увечьем) при выполнении трудовых обязанностей, разницу между средней заработной платой до повреждения здоровья

и средней заработной платой по новому месту работы до восстановления трудоспособности.

10. Профессиональная подготовка и повышение квалификации

10.1. Работодатель обеспечивает повышение квалификации работников МБУ ДО «ЭРМЭЦ» не реже одного раза в пять лет за счет средств работодателя (командировочные расходы, сохранение среднего заработка).

10.2. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями. В состав аттестационной комиссии организации в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

10.3. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

10.4. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию. По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория. Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

11. Социальные льготы и гарантии

11.1. При наличии собственных средств, в том числе средств учредителей и спонсоров, осуществлять дополнительные меры социальной защиты работников:

- оказание материальной помощи работникам, пострадавшим от стихийных бедствий и пожаров;
- выплату единовременного пособия на оздоровление в зависимости от стажа работы в данном учреждении;
- организация отдыха работников и членов их семей;
- оказание материальной помощи работникам, имеющим детей-студентов. При этом израсходованные средства не должны быть квалифицированы как нецелевое использование бюджетных средств.

11.2. Добиться выполнения в полном объеме статей Закона РС(Я) «Об учителе», касающихся социальных гарантий и льгот работников образования.

11.3 В соответствии со ст.325 Трудового кодекса РФ работники имеют права на оплачиваемый один раз в два года за счет средств Учреждения проезд к месту использования отпуска в пределах территории РФ и обратно любым видом транспорта, в том числе личным, а также оплату стоимости провоза багажа весом до 30 кг, а так же неработающим членам его

семьи (жене, мужу и детям).

11.4. Оплатить стоимость проезда в пределах РФ за счет организации для медицинских консультаций и лечения в соответствии со ст.323 Трудового кодекса РФ и на основании Закона РС(Я) «О внесении изменений и дополнений в Закон РС(Я) «О гарантиях и компенсациях лиц, работающих в организациях, финансируемых из государственного бюджета РС(Я)»

11.5. В МБУ ДО «ЭРМЭЦ» устанавливаются следующие нормы морального и материального стимулирования:

- благодарственное письмо МБУ ДО «ЭРМЭЦ»;
- Почетная грамота МБУ ДО «ЭРМЭЦ»;
- Звание «Ветеран МБУ ДО «ЭРМЭЦ»»;
- Памятный подарок (другие формы и методы поощрения).

12. Заключительные положения

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

12.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

12.3. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

12.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

12.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

12.6 Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

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

12.8 Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

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

12.10 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.