

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ «ЗОЛОТОЙ КЛЮЧИК»

на 2023-2026 г.г.

Коллективный договор вступает в силу с «30» ноября 2023 года

Принят на общем собрании (конференции) работников  
«27» ноября 2023 года

От работодателя:  
Генеральный директор

Башаева М.Р.



От работников:  
Представитель трудового  
коллектива

Будаева О.В.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в органах  
по труду Администрации Сургутского района

Коллективный договор, соглашение зарегистрировано	
№ <u>МД Сургутской район</u>	
(наименование органа местного самоуправления по труду)	
« <u>28</u> » <u>ноября</u> 20 <u>23</u> г.	
(дата регистрации)	
Регистрационный № <u>167062</u>	
<u>Мешкова М.В.</u>	
(Ф. И. О., подпись лица, осуществившего регистрацию коллективного договора, соглашения)	

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Обществе с ограниченной ответственностью Центр развития «Золотой ключик» (далее по тексту ООО ЦР «Золотой Ключик») и заключаемый между работниками и работодателем в лице представителя трудового коллектива на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: ООО ЦР «Золотой Ключик» (далее – Работодатель), в лице генерального директора Башаевой Малики Рахмановны и работники, осуществляющие трудовую деятельность в ООО ЦР «Золотой ключик» на основе трудового договора по основному месту работы (далее - работники), в лице представителя трудового коллектива Будаевой Оксаны Владимировны.

1.3. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств и обязательности их исполнения.

1.4. Коллективный договор разработан на основе ст. 37 Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями: Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту ТК РФ), иных нормативно-правовых актов, действующих на момент подписания коллективного договора.

1.4.1. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на организацию.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, являются недействительными и не подлежат применению.

1.4.2. Локальные нормативные акты Работодателя, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и нормами, принятыми в настоящем коллективном договоре.

1.5. Предметом настоящего договора являются конкретизированные, с учетом финансово-экономического положения Работодателя, условия труда и оплаты труда, гарантии для работников, установленные федеральным и окружным законодательством, иными нормативными правовыми актами, а также дополнительные условия труда, оплаты труда, гарантии для работников

более благоприятные по сравнению с установленными федеральным и окружным законодательством, иными нормативными правовыми актами, отраслевым, региональным и территориальным соглашениями.

1.6. Действие Договора распространяется на всех работников ООО ЦР «Золотой ключик», включая лиц, принятых на работу после вступления в силу настоящего коллективного договора (далее - работники).

1.7. Коллективный договор заключается сроком на 3 года (ч.1 ст. 43 ТК) и вступает в силу с 30.11.2023.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.8. Положения настоящего коллективного договора в полном объеме обязательны для выполнения Работодателем и работниками.

1.9. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон и принимаются на общем собрании (конференции) работников.

1.10. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие, в случае изменения наименования организации, реорганизации (в течение всего срока реорганизации), ликвидации (в течение всего срока проведения ликвидации). При реорганизации любая из сторон коллективного договора имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

## **2. Взаимные обязательства сторон**

2.1. Стороны сотрудничают на принципах делового партнерства и уважения взаимных интересов.

2.2. Стороны представляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Договора.

2.3. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативно-правовые акты;
- выполнять условия Договора и трудовых договоров;
- представлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать условия для производственного и качественного труда Работников;
- обеспечивать безопасные условия труда, отвечающие требованиям охраны, безопасности и гигиены труда;
- обеспечивать Работников средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

#### 2.4. Работники обязуются:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них заключенным трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, нормы и правила охраны труда, пожарной безопасности, охраны окружающей среды;
- обеспечивать правильную эксплуатацию и сохранность технических средств, оборудования, инструментов и материалов;
- незамедлительно сообщать Работодателю и лицу, замещающему Работодателя о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации для Работников.

### **3. Трудовой договор, занятость, условия высвобождения работников**

3.1. Трудовые отношения в организации строятся на основании трудового договора, заключаемого между работником и Работодателем в письменной форме, как срочные, на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Трудовой договор хранится у каждой из сторон договора.

3.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также действующими соглашениями, настоящим коллективным договором.

Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.3. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ст. 72.2 ТК РФ.

3.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.5. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

3.6. 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 предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - 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); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

3.7. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется в первую очередь проводить сокращение численности или штатов по вакантным должностям.

3.8. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией предприятия, организации, сокращением численности или штата работников, подлежащих высвобождению, работодатель обязан предупреждать персонально под расписку не менее чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ).

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1,2 ст. 81 ТК РФ предоставлять свободное время (не менее одного рабочего дня в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.9. Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивать работнику в соответствии со ст. 178, 318 ТК РФ.

3.10. Работодатель обязуется высвобождаемым работникам в связи с сокращением численности или штата:

- предлагать рабочие места, любую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья, образования и уровня квалификации;

- предоставлять возможность переобучения профессиям, по которым имеются вакансии;

- гарантировать льготы, предусмотренные при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации (ст.ст. 178, 179, 180, 181, 318 ТК РФ)

#### 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье), с продолжительностью рабочего времени: 36 часов в неделю для женщин, работающих в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, 40 часов (нормальная продолжительность рабочего времени) – для мужчин.

4.2. По соглашению между Работодателем и работником могут, устанавливаться неполный рабочий день или не полная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени или объему выполненных работ.

4.3. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа) допускается только в случаях, установленных ст.ст. 97, 99 ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.4. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, и по письменному распоряжению работодателя (ч. 6 ст. 113 ТК РФ), без их согласия, только в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ.

4.5. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.6. Работникам, устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск в размере 28 календарных дней, в соответствии с ТК РФ.

4.7. Право на отпуск за первый год работы наступает по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

4.8. 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, и доводится до сведения всех работников (ст. 123 ТК РФ).

Замена дополнительного отпуска денежной компенсацией осуществляется в соответствии с общими правилами замены ежегодного оплачиваемого

отпуска денежной компенсацией, установленными ТК РФ, в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

4.9. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) работникам организации предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

4.9.1. За ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ) в количестве от 3 до 15 календарных дней предоставляется работникам, которым установлен ненормированный рабочий день.

Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

4.9.2. За работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях (ст. 321 ТК РФ) устанавливается дополнительный отпуск в количестве 16 календарных дней.

4.9.3. По личному заявлению работника предоставляется один день отдыха без сохранения заработной платы одному из родителей, имеющих детей в возрасте до 16 лет (ст. 319 ТК, льгота используется ежемесячно, суммирование к очередному отпуску не допускается).

4.9.4. По личному заявлению работника, по согласованию с работодателем, (ст. 128, 263 ТК) предоставляются календарные дни отпуска без сохранения заработной платы.

4.9.5. Один раз в месяц предоставляется сокращенный 4-х часовой рабочий день с сохранением дневной заработной платы женщинам, имеющим 3-х и более детей в возрасте до 14 лет, по представлению соответствующих документов.

4.9.6. Женщинам, имеющим 3-х и более детей школьного и дошкольного возраста, ежегодный отпуск предоставляется в летнее или другое удобное для них время.

4.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством,  
Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части в соответствии с утвержденным графиком отпусков. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

4.11. Работники имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств Работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно.

4.12. Предварительная компенсация расходов производится на основании письменного заявления работника, не позднее чем за пять рабочих дней до отъезда работника в отпуск, на основании представленных работником копий приобретенных проездных документов.

4.13. В случае, если дню начала отпуска предшествуют или непосредственно за днем окончания отпуска следуют выходные (нерабочие праздничные) дни, дни отпуска без сохранения заработной платы, а также дни отдыха за работу в выходные и (или) нерабочие праздничные дни, то работник вправе уехать или вернуться в вышеуказанные дни, не утрачивая права на оплату стоимости проезда к месту отдыха и обратно и провоза багажа.

4.14. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала, выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя при прекращении трудового договора, производится в день увольнения работника.

## 5. Оплата труда

5.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

5.2. Размер должностного оклада, а также размер ежемесячных и иных дополнительных выплат и порядок их осуществления устанавливаются нормативными правовыми актами в соответствии с Федеральными законами и законами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором работника, не могут быть ухудшены по сравнению с действующим законодательством.

5.3. Размер должностного оклада, размеры ежемесячных и иных дополнительных выплат работников определяются в соответствии с должностью и квалификацией работника, сложностью, количеством и качеством выполняемого труда.

5.4. Месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством и минимальной заработной платы, установленной



региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре.

5.5. Оплата за работу в выходные и праздничные дни, производится работникам в размере дневного заработка, если по заявлению работника ему предоставляется другой день отдыха.

В случае работы в выходные и праздничные дни, когда по заявлению работника другой день отдыха не предоставляется, оплата производится в размере двойного дневного заработка.

5.6. В случае возложения на работника исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, указанному работнику производится доплата.

5.6.1. Под основным работником понимается временно отсутствующий работник, исполнение чьих обязанностей возлагается на иного работника.

5.6.2. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объёма дополнительной работы в распоряжении (приказе) работодателя об исполнении обязанностей временно отсутствующего работника.

5.6.3. В случае исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, если временное отсутствие основного работника вызвано отпуском, командировкой, временной нетрудоспособностью, размер доплаты устанавливается в размере 30 % от оклада, начиная с первого дня исполнения обязанностей.

5.6.4. В случае исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, если временное отсутствие основного работника вызвано длительной временной нетрудоспособностью на период от 3 месяцев и более размер доплаты устанавливается в размере 30 % от оклада, при этом обязанности основного работника могут исполнять не более двух работников, с четким разграничением содержания и (или) объёма дополнительной работы.

5.5. Заработная плата выплачивается работнику каждые полмесяца (ст. 136 ТК РФ), за фактически отработанное время. Выплата заработной платы 27 числа расчетного месяца и 12 числа месяца, следующего за расчетным месяцем.

Не позднее, чем за два дня до срока выплаты заработной платы каждому работнику выдаются расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается с учетом применения программного обеспечения. (ст.136 ТК РФ). Расчетные листы хранятся в сейфе бухгалтерии два дня и в случае не обращения сотрудника по истечении двух дней уничтожаются.

5.6. В случае, когда по распоряжению Работодателя, работник выезжает в служебную командировку или командирован для работы в выходные или праздничные дни, компенсация за работу в эти дни осуществляется в размере среднего заработка, если по заявлению работника ему предоставляется другой день отдыха, либо в размере двойного среднего заработка, если работнику другой день отдыха не предоставляется.

5.7. Размеры должностных окладов работников индексируются в случаях и порядке, предусмотренном законодательством Ханты-Мансийского автономного округа-Югры. При увеличении (индексации) должностных окладов работников их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

## **6. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

6.1. По личному заявлению работника предоставляются дополнительные оплачиваемые календарные дни отпуска. Работник обязан представить в течение 1 месяца после использования указанных дней отпуска документы, подтверждающие данные юридические факты в соответствующую кадровую службу:

- в случае рождения ребенка (отцу) – 3 дня.
- при регистрации брака самого работника – 3 дня.
- в случае смерти близких родственников (дети, муж (жена), родители) – 3 дня.
- родителям выпускников школ в день последнего звонка (9 и 11 класс) – 1 день.
- родителям детей, поступающих на учебу в первый класс (День знаний) – 1 день.

6.2. В целях обеспечения социального, медицинского и пенсионного страхования работников Работодатель обязуется:

6.2.1. Осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством РФ.

6.2.2. Своевременно и в полном объеме перечислять средства в фонды обязательного страхования, в порядке, установленном законодательством РФ.

6.2.3. Своевременно представлять в территориальные органы Пенсионного фонда РФ достоверные сведения о застрахованных лицах, в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования».

6.2.4. Осуществлять дополнительное пенсионное обеспечение работников, в соответствии с законодательством РФ, ХМАО-Югры, муниципальными правовыми актами Сургутского района.

6.3. Работодатель разрабатывает и внедряет системы поддержки женщин и работников с семейными обязанностями, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах с вредными условиями труда;

- освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время;

- в соответствии с медицинским заключением и по заявлению беременной женщины переводить на более легкую работу и исключаящую воздействие вредных производственных факторов с сохранением среднего заработка по прежней работе;

- не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до (3 лет), детей-инвалидов до 16 лет;

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставлять четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

- предоставлять другие льготы и гарантии, предусмотренные действующим законодательством для женщин и лиц с семейными обязанностями.

6.4. Работодатель обязуется, что гарантии, льготы и компенсации работникам, установленные федеральными нормативными актами и нормативными актами субъекта Российской Федерации, предоставляются работникам на условиях, в порядке и в размерах, определенных действующим законодательством.

## **7. Охрана труда и техника безопасности**

7.1. Стороны признают приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. Стороны обязуются:

7.2.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 216.1 ТК РФ).

Для реализации этого права, ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, включая выделение необходимых для их реализации средств – Соглашение по охране труда, выполнить в установленные

сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных данным Соглашением.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. В соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать здоровые и безопасные условия труда.

7.3.2. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся им компенсациях за работу с вредными и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты.

7.3.3. Проводить со всеми поступающими на работу вводный инструктаж по охране труда.

7.3.4. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.3.5. Провести запланированную по результатам специальной оценки условий труда работу, по приведению в соответствии нормам охраны труда рабочих мест в порядке и сроки, установленные с учетом мнения по согласованию с профсоюзом.

7.3.6. Обеспечить предоставление гарантий и компенсаций работникам, выполняющим работу с тяжелыми и вредными условиями труда, в размере определенном по результатам аттестации рабочих мест.

7.3.7. Обеспечить работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами.

7.3.8. Обеспечить прохождение обучения по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда всех категорий работников в сроки и в порядке установленными законодательством РФ.

7.3.9. Обеспечить проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) за счет средств Работодателя.

7.3.10. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

7.3.11. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством.

7.4. Работники обязуются:

7.4.1. Соблюдать требования охраны труда (нормы, правила и инструкции по охране труда).

7.4.2. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

7.4.3. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.4.4. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей здоровью работников.

7.4.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

7.5. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их здоровья, либо от выполнения работ с вредными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

## **8. Заключительные положения**

8.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, соответствующими органами по труду.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива.

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

8.3. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в орган по труду органа местного самоуправления в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

8.4. Работодатель берет на себя обязательства по выполнению всех положений договора.

8.5. Настоящий коллективный договор составлен в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из сторон, третий экземпляр остается в органе, осуществляющему уведомительную регистрацию коллективного договора.

Прошифровано и пронумеровано  
Листов

*М. Р. Башаева*

Генеральный директор ООО Центр  
развития «Золотой ключик»  
Башаева М. Р.

