НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ЧАСТНОЕ УРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «АВТОШКОЛА «ЮНОСТЬ»

Утверждаю

Директор
НОЧУ ДПО «Автошколы «Юность»
_____ Шустова Л.А.
«10» января 2024 г.

Коллективный договор

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и Федеральным законом от 30.06 - 2006 № 90-ФЗ, и является основным правовым документом, регулирующим социально- трудовые отношения работников и работодателя.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются работники учреждения, которых представляют избранные общим собранием: члены трудового коллектива и работодатель Негосударственное образовательное частное учреждение дополнительного профессионального образования «Автошкола «Юность» (сокращенное наименование НОЧУ ДПО «Автошкола «Юность») лице директора Шустовой Л. А., представлявшего интересы Учреждения.

1.3. Настоящий коллективный договор регулирует трудовые и социально-экономические отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов.

1.4. Условия договора, ухудшающие по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ положение работников, являются недействительными.

1.5. Договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу с момента его подписания сторонами. По истечении установленного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополнят действующий. В т коллективного договора стороны имеют право вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

1.5.1. Коллективный договор сохраняет свое действие и в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.5.2. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.5.3. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.5.4. При реорганизации или смене прав собственности представители трудового коллектива направляют стороне работодателя предложение о продлении действия настоящего коллективного договора или, по решению трудового коллектива, о заключении нового коллективного договора.

1.5.5. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.5.6. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять в течение всего срока действия.

1.6. Данный коллективный договор распространяется на всех работников учреждения.

1.7. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия, в первую очередь, путем переговоров и основываясь на законодательстве о разрешении трудовых споров.

1.8. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься только после проведения переговоров и принятия изменений и дополнений на общем собрании трудящихся.

1.9. Работодатель обязуется ознакомить работников, вновь принятых на работу, с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда до заключения с ними трудового договора (ст. 68 ТК РФ). Работодатель обязуется информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

2. Цели договора

Стороны признают, что соблюдение условий настоящего коллективного договора приведет к повышению эффективности оказываемых услуг, увеличению прибыли учреждении как источника экономической стабильности, сохранения рабочих мест, повышения материального благополучия каждого работающего.

3. Взаимные обязательства работодателя и работников.

3.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия данного коллективист договора, и трудовых договоров.
- обеспечивать работников работой, обусловленной трудовым договором, с предоставлением им оборудования, инструментов, технической документации и иных средств, необходимых для исполнения ими трудовых обязанностей; а также удовлетворением их санитарно-бытовых и лечебно-профилактических нужд.
- обеспечивать безопасности труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности, выплачивая в полном размере причитающуюся им заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором.
- предоставлять представителям коллектива полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, контроля его выполнения.
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных законодательством формах.
- исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативно - правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовым договором (ст.22 ТК РФ).

3.2. Работники обязуются:

- выполнять установленные нормы труда.
- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
- соблюдать трудовую дисциплину.
- соблюдать предъявляемые к работнику требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.
- бережно относиться к имуществу работодателя (сг.21 ТК РФ).

4. Трудовой договор

4.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет, а также на время выполнения определенной работы. Приказ (распоряжение) о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора (ст.58, 68 ТК РФ).

4.2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.66 ТК РФ).

4.3. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ст.72,74 ТК РФ.

4.4. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (от.57 ТК РФ). Факт изменений должен быть зафиксирован протоколом совместного заседания работодателя и представителей трудового коллектива.

4.5. Изменение существенных условий трудового договора по инициативе работодателя возможно только по причине изменений организационных и технологических условий труда. О введении изменений существенных условий трудового договора по инициативе работодателя работник должен быть уведомлен руководителем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения (ст.74 ГК РФ).

Существенными условиями трудового договора являются:

— место работы (с указанием структурного подразделения):
— дата начала работы,
— наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием или конкретная трудовая функция:
— права и обязанности работника,
— права и обязанности работодателя;
— характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
— режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);
— условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
— виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью (ст. 57 ТК РФ),

4.6. 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. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ст.58 ГКРФ).

4.7. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. В период испытания на работника распространяются положения Трудового Кодекса РФ, законов, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, отраслевого тарифного соглашения. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному

в порядке, установленном законом. В срок испытания не засчитываются: период временной нетрудоспособности работника, и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (ст. 70 ТКРФ)

4.8. В случае если в трудовом договоре нарушаются, какие-либо нормы трудового нрава, то эти пункты считаются недействительными. В случае принятия, каких-либо норм после заключения договора, стороны должны провести переговоры и внести изменения в трудовой договор.

5. Оплата груда и регулирование социальных гарантий, льгот.

5.1. Тарифные ставки и оклады работников устанавливаются по согласованию с представителями трудового коллектива на основе тарифных окладов и разрядов штатного расписания, оплаты труда работников в соответствии с положением по оплате труда работников.

5.2. Размер заработной платы за месяц работника основной профессии, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности, не может быть ниже прожиточного минимума по г. Москве.

5.3. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с согласованными с представителями трудового коллектива Положениями об оплате труда и премировании.

5.4. Выплата заработной платы производится в сроки: с 25-10 число (аванс) и с 10-15 число (окончательный расчет) каждого месяца. Выплата заработной платы производится в денежной форме (в рублях).

5.4.1. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.4.2 Выплата заработной платы производится путем перечисления на зарплатные счета работников или получение наличными через кассу учреждения.

5.5. Стороны договорились, что в учреждении производится применение систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст. 191 ТК РФ). Размер и выплата надбавок производится в соответствии с положением об оплате труда.

5.6. В соответствии с положением об оплате труда сотрудникам может выплачиваться материальная помощь.

5.7. Оплата работы мастеров производственного обучения на ремонте и техническом обслуживании подвижного состава вследствие производственной необходимости производится в размере 150 рублей 1 час работы.

5.8. Привлечение работников к сверхурочной работе по производственной необходимости производится только с согласия самого работника. В этом случае дополнительные начисления к заработной плате бухгалтерией производятся пропорционально переработанным часам, в соответствии с положением об оплате труда.

5.9. Работникам, переведенным на ниже оплачиваемую работу вследствие сокращения численности или штата работников с целью сохранения занятости, выплачивается компенсация в течение одного месяца в размере разницы в заработках (ст. 182 ТК РФ).

5.10. Работникам, направленным работодателем на обучение по очной форме, переквалификацию, за весь период обучения сохраняется среднемесячная заработная плата, и производятся компенсационные выплаты в соответствии со ст. 187 ТК РФ.

5.11. Работникам при командировках и служебных поездках возмещаются расходы на питание, найма жилого помещения в размерах, не менее чем установлено Правительством РФ.

5.12. В целях предотвращения снижения среднего заработка работника при начислении ему оплаты отпуска и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска расчет средней заработной платы работника производится согласно действующего законодательства РФ на дату выплаты.

5.13. Удержания из заработной платы работника производится только в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. Общий размер всех удержаний при каждой выплате не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами - 50% заработной платы, причитающейся работнику.

5.14. Работникам предоставляется свободное время без сохранения заработной платы при:

— заключении брака - 3 дня.
— рождении ребенка - 2 дня,
— праздновании юбилея 3 дня,
— смерти близких родственников - 3 дня,
— переезд на новую квартиру - 3 дня.

6. Занятость, переобучение кадров, условия высвобождения работников.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Не допускать массового сокращения (свыше 10 %) численности работников без согласия представителей трудового коллектива. Не позднее, чем за 3 месяца представлять работникам в письменной форме проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики, программу высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства (ст.82 ТК РФ).

6.1.2. В целях сохранения эффективной занятости работников и создания резерва трудовых ресурсов в условиях падения объемен производства вести поиск обучения населения новым специальностям и смежным профессиям.

6.1.3. Работодатель создает работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска и т.п.

6.1.4. Увольнение по инициативе администрации по ст. 81 ТК РФ производится с предварительного согласия представителей трудового коллектива.

6.2. Работодатель и представители трудового коллектива договорились о том, что:

6.2.1. Работникам, увольняемым по сокращению численности предлагается любая имеющаяся работа на предприятии.

6.2.2. При расширении производства обеспечивается приоритет в приеме на работу лиц, ранее высвобожденных из организации в связи с сокращением численности (штата), и добросовестно работавших в ней.

6.2.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов предоставляется работникам с более высокой производительностью труда, и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдастся:

— 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, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
— проработавшим в учреждении свыше 10 лет;
— одиноким матерям, имеющим детей до 16-детнего возраста;
— отцам, воспитывающим детей до 16-летнего возраста без матерей;
— другим работникам (ст. 179 ТК РФ)

6.2.4. Не допускается без трудоустройства увольнение работников пред пенсионного возраста (за 3 года до установленного срока пенсии), лиц, в семье которых один из супругов имеет статус безработного.

6.3. При реорганизации или смене его собственника, трудовые отношения с ранее нанятыми работниками сохраняются. Прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе работодателя возможно только при сокращении численности или штата работников с учетом требований законодательства и настоящего коллективного договора, (не противоречит ст. 81ТКРФ)

7. Продолжительность рабочего времени, времени отдыха и отпусков.

Стороны договорились, что:

7.1. Режим рабочего времени в учреждении устанавливается согласно правилам внутреннего трудового распорядка, графикам работы, трудовым договором, согласованным с представителями трудового коллектива при обязательном соблюдении баланса рабочего времени за учетный период (суммированный учет и др.). При этом норма рабочего времени на определенный период исчисляется по графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье, исходя из следующей продолжительности ежедневной работы (смены):

— при 40-часовой рабочей неделе - 8 часов, в предпраздничные дни - 7 часов;
— при продолжительности рабочей недели менее 40 часов - количество часов, полученных в результате деления установленной продолжительности рабочей недели, на пять дней; (ст. 100 ТК РФ),

7.2. Работодатель не имеет права принуждать работника к выполнению работ, которые производятся с нарушением режима труда и отдыха.

7.3. Для преподавателей устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (36 часов в неделю). Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности специальности.

7.4. Порядок введения суммированного учета рабочего времени для мастеров производственного обучения устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка с месячным учетным периодом, согласно графика работы.

— Рабочее время и время отдыха регулируется в соответствии с ТК РФ.
— Время на прохождения медицинского осмотра устанавливается 5 минут в смену.
— Подготовительно заключительное время устанавливается в размере15 минут.

7.5. Перечень должностей работников, которым установлен ненормированный рабочий день, согласовывается с представителями трудового коллектива (ст. 101 ТКРФ).

7.6. Перерыв для питания и отдыха должен составлять не менее 30 минут и не более 2 часов.

7.7. В выходные и праздничные дни может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей дежурного

работника. К дежурствам могут привлекаться только служащие и специалисты, которые относятся к административно-управленческому аппарату.

7.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. I1 5 ТК РФ).

7.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с представителями трудового коллектива не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

7.10. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

7.11. Дополнительные отпуска предоставляются работникам в соответствия с ст. 119 ТК РФ.

7.12. Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается, (ст.263 ТК РФ).

7.13. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

8. Улучшение условий охраны труди работников.

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечивать строгое соблюдение на каждом рабочем месте условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда, соответствующих требованиям законодательства об охране труда, уделять особое внимание безопасности ведения работ, обеспечению механиков по ремонту автомобилей за счет средств предприятия специальной одеждой, другими средствами индивидуальной защиты.

8.2. Работодатель обязуется ознакомить работников с требованиями охраны труда. Своевременно и качественно проводит обучение работающих требованиям безопасности, проверку их знаний по охране труда, а также предусмотренные законодательством виды инструктажей. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний.

8.3. Выделять средства на приобретение и комплектования медицинских аптечек для оказания скорой и доврачебной помощи работникам учреждения, а также всех учебных автомобилей.

8.4. В целях организации работы по сертификации производственных объектов на соответствие требованиям по охране труда проводить специальную опенку рабочих мест по условиям труда в соответствии с ФЗ от 28.12.2013г ст. 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда.

8.5. В соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации расследовать и вести учет несчастных случаев на производстве.

8.6. Производить выплату работникам при установлении ему инвалидности вследствие несчастного случая на производстве по вине организации единовременного пособия за счет средств организации в размере не ниже:

- по инвалидности 1 - й труппы - 0,25 годового заработка
- по инвалидности 2 - й группы – 0,15 годового заработка
- по инвалидности 3-й группы - 0,10 годового заработка

с учетом единовременной страховой выплаты потерпевшему согласно Федерального закона от 24.07.98 г. №125 ФЗ «Об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

8.7. Выполнять мероприятия по улучшению условий и охраны труда в соответствии с приказом Минздрав соцразвития России от 10.03.2012 г. №181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.

9. Социальные гарантии работников предприятия Администрация обязуется:

9.1. Обеспечить государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством.

9.2. Создать комиссию по социальному страхованию, которая рассматривает вопросы в части оплаты листков временной нетрудоспособности.

9.3. Оказывать материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами (несчастный случай, стихийное бедствие и т.д.) из фонда оплаты труда.

9.4. Оказывать помощь семьям умерших работников в организации похорон.

9.5. В дополнение к минимальным государственным гарантиям оказывать разовую материальную помощь:

- работникам, ставшим инвалидами вследствие несчастного случая или профзаболевания на производстве;
- семьям погибших вследствие несчастного случая на производстве.

9.6. Обеспечить своевременное и полное предоставление в органы Пенсионного фонда РФ достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносах работников предприятия.

10. Взаимодействие сторон, права, гарантии для представителей трудового коллектива.

Стороны договорились о том, что:

10.1. Представители стороны, получившей уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления (ст.36 ТК РФ).

10.2. Интересы работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров

работников с работодателем представляют работники трудового коллектива, которых выбрал коллектив на общем трудовом собрании (ст.29 ТК РФ).

Работодатель признает исключительное право выбранных представителей трудового коллектива вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения коллективного договора, установления норм труда, социального развития коллектива и другим (ст. 37 ТК РФ).

Принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права осуществляется на предприятии по согласованию с представителями ТК.

10.3. Работодатель обязуется:

10.3.1. Обеспечить возможность участия представителей ТК в оперативных совещаниях на уровне администрации.

10.3.2. Заблаговременно ставить в известность представителе ТК обо всех готовящихся крупных организационных изменениях в деятельности предприятия, а также проектах долгосрочных и текущих планов производства и развития, результатах финансовой деятельности предприятия
и распределении полученных доходов, других вопросах.

10.4. Представители трудового коллектива своей деятельностью способствуют созданию благоприятных трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между работодателем и работниками по вопросам, представляющим взаимный интерес, укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности.

10.5. Представители ТК осуществляют контроль за соблюдением законодательства, участвуют в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей, выступают стороной в переговорах с администрацией по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважений и сотрудничества.

Представители ТК обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

10.6. Работники учреждения обязуются:

10.6.1. Содействовать выполнению заданий всем коллективом и отдельными его членами.

10.6.2. Выполнять распоряжения руководителей учреждения в пределах обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

10.6.3. Уважать индивидуальные права друг друга, соблюдать необходимую этику поведения, трудовую и производственную дисциплину.

11. Разрешение трудовых споров и конфликтов.

11.1. При возникновении конфликтных ситуаций стороны берут на себя обязательства разрешать их в рамках действующего законодательства, в первую очередь методом переговоров (ст. 398 - 418 ТК РФ)

11.2. Представители ТК центра в случае принятия работодателем решения, нарушающего условия коллективного договора, действующего законодательства, вносит представления об устранении этих нарушений, которые подлежат безотлагательному рассмотрению работодателем и принятию мер по устранению нарушений.

11.3. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить представителям ТК о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах, (ст.370 ТК РФ).

12. Контроль за выполнением коллективного договора.

12.1. Контроль за соблюдением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду (ст.51 ТК РФ).

12.2. Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также ответственные за нарушения и невыполнение условий коллективного договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством (ст.5.27-5.31 КоАП РФ)

12.3. Ежегодно стороны, подписавшие коллективный договор отчитываются, о его выполнении на общем собрании трудового коллектива.

12.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 1 дня после его подписания.