Директор
ГАУК НСО Ансамбль «Чалдоны»

_____ К.Г. Лабутин

«12» сентября 2026 г.

Председатель первичной профсоюзной организации ГАУК НСО Ансамбль «Чалдоны»

_____ С.В. Шатилов

«12» сентября 2026г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного автономного учреждения культуры Новосибирской области
«Государственный ансамбль песни и танца «ЧАЛДОНЫ»

на период с «12» сентября 2026г. по «11» сентября 2029г.

Департамент экономики и стратегического планирования мэрии города Новосибирска
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
в Управлении по труду и эффективности деятельности муниципальных организаций мэрии города Новосибирска
Регистрационный № 21-26 от 19.10.26 20 г.
Начальник управления _____ (подпись) (инициалы, фамилия)

Содержание коллективного договора

Раздел I. Общие положения.....3

Раздел II. Производственно-экономическая деятельность..... 3

Раздел III. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров..... 4

Раздел IV. Режим труда и отдыха.....5

Раздел V. Оплата труда и нормирование.....5

Раздел VI. Условия и охрана труда..... 7

Раздел VII. Социальные гарантии и льготы. Социальное и медицинское обслуживание.....8

Раздел VIII. Социальное страхование.....8

Раздел IX. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации……..……8

Раздел X. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор.....9

Раздел XI. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию.....9

Раздел I. Общие положения

1.1. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном учреждении культуры Новосибирской области «Государственный ансамбль песни и танца «ЧАЛДОНЫ» (ГАУК НСО Ансамбль «Чалдоны»), далее именуемом «Организация», и устанавливающим взаимные обязательства между сторонами коллективного договора в лице их представителей.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Законом Новосибирской области от 19.12.2017 № 89-ОЗ «О социальном партнерстве в Новосибирской области» и Отраслевое соглашение между министерством культуры Новосибирской области и Новосибирской областной организацией Общероссийского профессионального союза работников культуры на 2024-2026 годы.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель, в лице директора Лабутина Кирилла Геннадьевича, именуемый далее «Работодатель»;

- работники, в лице Шатилова Сергея Владимировича, председателя первичной профсоюзной организации ГАУК НСО Ансамбль «Чалдоны», именуемый далее «Профсоюзный комитет».

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации (а также, в случаях, специально предусмотренных настоящим договором, на членов семей работников и неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию из данной организации), в том числе на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых на работу и др.).

1.4. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами коллективного договора, действует до истечения его срока.

1.5. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом других социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда; предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива; разрешения трудовых споров.

1.6. Работодатель учитывает мнение Профсоюзного комитета:

- по введению и отмене режима неполного рабочего времени;
- о привлечении работников к сверхурочным работам;
- по определению перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- по определению порядка и условий выплаты работникам за работу в нерабочие праздничные дни;
- по установлению дополнительных отпусков работникам;
- по утверждению графика отпусков;
- по повышению оплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу;
- по введению и применению систем нормирования труда;
- по утверждению правил внутреннего трудового распорядка;
- по утверждению инструкций по охране труда для работников;

Кроме того, коллективный договор может предусматривать принятие других локальных нормативных актов по согласованию с Профсоюзным комитетом.

1.7. Соответствие трудового договора коллективному договору.

Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника лишь в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

Раздел II. Производственно-экономическая деятельность

2.1. Работодатель берёт на себя обязательства обеспечить нормальную хозяйственную и производственно-экономическую деятельность организации. Обеспечить каждого работника

соответствующим объёмом работ, сырьём, качественными материалами, исправным оборудованием и инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.2. Работники обязуются обеспечивать выполнение установленных норм труда, качество работы, сохранять собственность организации, соблюдать режим экономии, трудовую и технологическую дисциплину, соблюдать требования по охране труда.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил трудового распорядка, соблюдению требований по охране труда.

2.4. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом организует и проводит трудовое соревнование между работниками в целях повышения производительности труда, улучшения качества продукции (работ, услуг) и рационального использования сырья и материалов.

Раздел III. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров

3.1. Работодатель организует подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.2. Для определения уровня профессиональной подготовки проводится аттестация работников. Порядок и условия проведения аттестации определены Положением об аттестации.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать систему наставничества с привлечением ветеранов организации.

3.3.2. Соблюдать установленную квоту для трудоустройства инвалидов (в случае ее установления).

3.3.3. Обеспечивать рабочие места для трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите, в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 02.12.2025 № 548-п «Об определении числа рабочих мест для трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите в соответствии с нормативными правовыми актами Новосибирской области».

3.3.4. Не допускать массового сокращения (свыше 10%) численности работников без согласия Профсоюзного комитета. Представлять в Профсоюзный комитет и органы службы занятости, не позднее чем за 3 месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников организации, информацию о возможных массовых увольнениях работников, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника (часть 4 статья 53 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»).

3.3.5. Производить увольнение работников, являющихся членами профсоюзной организации, по инициативе работодателя с учётом мнения Профсоюзного комитета.

3.3.6. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников в организации, у индивидуального предпринимателя в срок не менее чем за два месяца до увольнения, а в случае массового увольнения – не менее чем за три месяца.

3.4. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест:

- приостановить приём новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все сокращаемые работники;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;

3.5. При сокращении численности или штата работников организации, не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

3.6. Не устанавливать испытание при приёме на работу для лиц, указанных в статье 70 ТК РФ, а также родителей, воспитывающих детей до 3-х лет, детей-инвалидов.

3.7. Стороны договорились, соблюдать нормы, установленные статьёй 179 ТК РФ, при определении лиц претендующих на преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов.

Раздел IV. Режим труда и отдыха

4.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается не более 40 часов в неделю. Для основного (творческого) персонала устанавливается шестидневная рабочая неделя с выходным днём – воскресенье. Для административного и прочего персонала устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

4.3 Работодатель вправе привлекать к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия работников по должностям, перечисленным в Постановлении Правительства РФ от 28.04.2007 № 252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле и видео съемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации».

4.4. Помимо случаев, предусмотренных законодательством, сокращенная продолжительность рабочего времени может устанавливаться для отдельных категорий работников.

4.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех категорий работников предусматривается продолжительностью 28 календарных дней.

4.6. Работодатель обязан ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утверждать график отпусков и не допускать случаев переноса отпуска на следующий год, за исключением случаев, установленных законом. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

4.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 рабочих дня до его начала.

4.8. Работнику на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.9. В соответствии со статьями 128, 173, 174, 263 ТК РФ и статьями 14-19 Закона РФ от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах» Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам - до 14 календарных дней в году;
- инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам погибших военнослужащих - до 14 календарных дней в году;
- в случае рождения ребенка, регистрации брака или смерти близких родственников - до 5 календарных дней в году (по каждому случаю);
- совмещающим работу с обучением в вузах - до 15 календарных дней в году;
- совмещающим работу с обучением в колледжах - до 10 календарных дней в году;
- одиноким матерям и отцам детей до 14 лет -до 14 календарных дней в году;
- ветеранам боевых действий и инвалидам войны -от 14 до 35 календарных дней в году.

В перечисленных случаях продолжительность отпуска не зависит от производственных возможностей организации, и работодатель не вправе отказать в его предоставлении.

4.10. Сокращенная рабочая неделя на 1 час с оплатой неотработанного времени устанавливается для родителей, воспитывающих детей до 3-х лет, детей-инвалидов.

4.11. Работникам, имеющим право на сокращенную продолжительность рабочего времени по нескольким основаниям, продолжительность рабочего времени устанавливается по основанию, предусматривающему наименьшую продолжительность рабочего времени. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности рабочей недели.

Раздел V. Оплата труда и нормирование

5.1. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных

окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и система премирования, устанавливаются Положением об оплате труда с учетом мнения Профсоюзного комитета.

5.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и исполнившего нормы труда, (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 01.12. 2017 № 38-П, от 11.04.2019 № 17-П и от 16.12. 2019 № 40-П.

5.3. Работнику, работавшему в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и (или) нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.4. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема производимых работ.

5.5. Премирование работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда и не может являться обязательной выплатой.

5.6. Вознаграждение за выслугу лет производится в соответствии с Положением об оплате труда.

5.7. При направлении в служебную командировку работодатель обязуется возмещать работнику расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

5.8. К заработной плате работников начисляется районный коэффициент в размере 1,25 в соответствии с постановлением администрации Новосибирской области от 20.11.1995 № 474 «О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате на территории области».

5.9. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

За 1 день до срока выдачи заработной платы работникам выдаются расчетные листки. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена:

- за первую половину месяца 27 числа;
- за вторую половину месяца 12 числа.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.11. При применении систем нормирования труда, определяемых работодателем, пересмотр норм труда производится с учетом мнения Профсоюзного комитета.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

5.12. Работодатель осуществляет подготовку работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и их дополнительное профессиональное образование. Работникам, проходящим подготовку, создаются необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляются гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. При направлении работников на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, с отрывом от работы за ними сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы, а в случае направления на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование в другую местность также производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Раздел VI. Условия и охрана труда

6.1. Стороны рассматривают охрану труда работников организации как одно из приоритетных направлений работы.

Работодатель обеспечивает безопасные условия и охрану труда исходя из требований трудового законодательства и выполняет обязанности, возложенные на него положениями статьи 214 ТК РФ.

6.2. Работодатель обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии с требованиями статьи 217 ТК РФ.

6.3. Работодатели обязаны обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями, установленными законодательством о специальной оценке условий труда.

6.4. Обеспечить оценку профессиональных рисков и системных мероприятий по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанных с выявлением опасностей.

6.5. Работникам по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приёма пищи, организуются пост для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи.

6.6. В соответствии со статьей 216.1. ТК РФ отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.7. Работодатель обеспечивает обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определённых категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

6.8. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.9. Работодатель обеспечивает расследование и учёт несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном законодательством порядке, анализ состояния производственного травматизма и реализацию мероприятий по его профилактике.

6.10. Предложения выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросам безопасности труда и охраны здоровья обязательны к рассмотрению работодателем.

Раздел VII. Социальные гарантии и льготы
Социальное и медицинское обслуживание

7.1. Работодатель и Профсоюзный комитет организует работу комиссии по социальным вопросам и комиссии по трудовым спорам.

7.2. Профсоюзный комитет проводит среди работников организации просвещение по вопросам правового регулирования трудовых отношений.

Раздел VIII. Социальное страхование

8.1. Работодатель обязуется для осуществления практической работы по социальному страхованию создать условия для работы комиссии (уполномоченного) по социальному страхованию.

8.2. Работодатель обеспечивает реализацию Федеральных законов от16.07.1999 № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования», от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования» и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

- сохраняет за работниками - членами комиссии по социальному страхованию места работы (должности) и средний заработок на время выполнения обязанностей членов комиссии;
- обеспечивает через комиссию по социальному страхованию организацию мероприятий по санаторно-курортному лечению и оздоровлению работников и членов их семей, в том числе с использованием средств финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников в порядке, установленном законодательством;
- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Социальный фонд России;
- своевременно представляет в Социальный фонд России достоверные индивидуальные сведения о работниках в соответствии с требованиями законодательства, в том числе о периодах работы, суммах взносов на обязательное социальное страхование и иных периодах, засчитываемых в страховой стаж;
- в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) представляет индивидуальные сведения о работниках в Социальный фонд России;
- знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Социальный фонд России;
- обеспечивает своевременное направление в Социальный фонд России заявлений о финансовом обеспечении предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний в соответствии с порядком, установленным законодательством.

Раздел IX. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. Работодатель гарантирует Профсоюзному комитету получение необходимой информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

9.2. Профсоюзный комитет признает, что проведение профсоюзных собраний (конференций) работников организации в рабочее время допускается по согласованию с работодателем.

9.3. Работодатель не препятствует деятельности Профсоюзному комитету, если она осуществляется в соответствии с уставом. Работодатель предоставляет Профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимое помещение, оборудование.

Хозяйственное содержание (уборка, ремонт и т. д.) является обязанностью работодателя.

9.4. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов первичной профсоюзной организации, в размере, предусмотренном уставом.

9.5. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюзной организации, по письменному заявлению работника на условиях, установленных профсоюзной организацией.

9.6. При краткосрочной профсоюзной учебе членам Профсоюзного комитета работодатель сохраняет среднюю заработную плату и выплачивает командировочные расходы в установленном законодательством порядке.

9.7. Профсоюзный комитет обязуется проводить соответствующую работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины.

9.8. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей.

Профсоюзный комитет содействует реализации коллективного договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в организации.

9.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работниками, являющимися членами первичной профсоюзной организации, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

Раздел X. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор

10.1. Работники принимают на себя обязательства в период действия коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций.

10.2. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с главой 61 ТК РФ.

10.3. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в орган по труду для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

Раздел XI. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию

11.1. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в орган по труду по месту нахождения организации для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания, сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

11.2. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

11.3. Стороны пришли к соглашению, что изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора, либо в порядке, предусмотренном настоящим коллективным договором. Основанием для внесения изменений могут являться реорганизация или смена формы собственности организации, необходимость приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными и иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

11.4. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

- ознакомить всех работников организации с текстом коллективного договора под роспись в течение 30 рабочих дней после проведения уведомительной регистрации;
- знакомить вновь принятых на работу работников с коллективным договором до подписания трудового договора в соответствии со статьей 68 ТК РФ;
- при внесении изменений и дополнений в коллективный договор, его продлении доводить информацию до сведения работников на общем собрании (конференции) работников, а также путем размещения на информационных стендах и (или) в корпоративной информационной системе.

11.5. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

11.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Работодателем и Профсоюзным комитетом.

11.7. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

11.8. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по настоящему коллективному договору виновная сторона несет ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в том числе со статьями 5.29, 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

11.9. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон направляется письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено печатью
10 (десять) листов.

Директор
ГАУК НСО Ансамбль «Чалдоны» _____ К.Г. Лабутин

Председатель первичной профсоюзной организации
ГАУК НСО Ансамбль «Чалдоны» _____ С.В. Шатилов