

# Коллективный договор

ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

## МАНТУРОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ

(полное наименование образовательного учреждения в соответствии с Уставом)

на 2013 – 2016 год

От работодателя:

Директор ОГБОУ СПО «МПТ»:  
\_\_\_\_\_ Перегудина Г.В.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

От работников:

Представитель трудового  
коллектива:  
\_\_\_\_\_ Зайцева Н.Н.

М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
в администрации городского округа город Мантурово

Регистрационный № \_\_\_\_\_

Дата регистрации «\_\_\_» \_\_\_\_\_ «20\_\_ года

Главный специалист отдела экономического

Развития, промышленности и торговли: \_\_\_\_\_ О.С. Голубева

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ОГБОУ СПО «МПТ» (далее - Техникум), заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Костромской области и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице директора Техникума ПЕРЕГУДИНОЙ ГАЛИНЫ ВСЕВОЛОДОВНЫ, именуемый далее "Работодатель", и работники учреждения, именуемые далее "Работники", представленные в лице представителя трудового коллектива ЗАЙЦЕВОЙ НАДЕЖДЫ НИКОЛАЕВНЫ, именуемые в дальнейшем «Стороны»

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, а также установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Коллективный договор заключен на срок 3 года, вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует до принятия нового договора.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.6. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, в случае реструктуризации и реорганизации учреждения. При реструктуризации и реорганизации и смене формы собственности учреждения или учредителя, стороны обязуются в течение 3 месяцев заключить новый коллективный договор, не ухудшающий положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет силу в течение всего срока ликвидации учреждения.

## 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

2.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст.59 Трудового кодекса РФ.

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

2.4. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за

упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

2.5. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы работник имел возможность повысить квалификацию по своей специальности.

2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия: объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Оплата труда, включая все надбавки и доплаты. Сроки выплаты заработной платы.

2.7 Условия трудового договора могут быть изменены

а) По соглашению сторон и в письменной форме.

б) По инициативе работодателя.

Изменение существенных условий трудового договора по инициативе работодателя допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности). Подобное изменение допускается только на новый учебный год. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

### **3. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ**

3.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием представителя работников. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по инициативе работодателя производится с согласия выборного профсоюзного органа в порядке предусмотренном ст.373 ТК РФ.

3.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 3 месяца, представлять представителю работников проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.3. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

3.4. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста.

3.5. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за

два месяца. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, 2 ст. 81 ТК РФ, при наличии возможностей предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.6. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

3.7. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

3.8. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

3.9. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Режим рабочего времени в Техникуме регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем, а также условиями трудового договора.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени педагогических работников не может превышать 36 часов в неделю, остальных работников – 40 ч. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия и с учетом мнения Совета. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд.

4.3. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников учреждений.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки по тарификации до начала каникул.

Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

4.4. Составление расписания уроков и учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога, как правило, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

Педагогическим работникам, по возможности, предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

4.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д.) педагог вправе использовать по собственному усмотрению.

4.6. Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни в Техникуме может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей дежурящего работника с оплатой труда в соответствии с действующим законодательством.

4.7 Стороны согласились, что работодатель в исключительных случаях в интересах коллектива и создания лучших условий для отдыха может перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с ближайшим праздничным днем.

4.8. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем по согласованию с представителем работников. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям, выданной комиссией (уполномоченным) по социальному страхованию образовательного учреждения, отпуск предоставляется вне графика.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части, перенос отпуска полностью или частично на следующий рабочий год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединены к отпуску за следующий рабочий год.

4.9 Стороны договорились установить и оплачивать за счет средств на оплату труда дополнительные отпуска, предоставляемые сверх установленных законодательством:

- за работу с ненормированным рабочим днем до 12 рабочих дней, при условии, что общая продолжительность ежегодного отпуска не превышает 56 календарных дней.

Перечень работников или должностей с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем по согласованию с представителем работников и является неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

4.10. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда. - 7 календарных дней и т.д.

Стороны договорились, что дополнительные отпуска предоставляются работникам сверх основного отпуска.

4.11. Работник имеет право на получение дополнительного отпуска без сохранения заработной платы, помимо случаев, предусмотренных законодательством, в связи:

- в связи с рождением или усыновлением ребенка – 5 календарных дней;

- в связи с бракосочетанием детей работника - 2 календарных дня;

- для участия в похоронах родных и близких - 5 календарных дней ;

- переезд на новое место жительства - 2 календарных дня;

- проводы сына на службу в армию - 1 календарный день

и в других случаях по договоренности с Работодателем.

4.12. Работники, в случае болезни, имеют право на три дня неоплачиваемого отпуска в течение года, который предоставляется по личному заявлению без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания.

## 5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе " Положения об оплате труда работников ОГБОУ СПО «МПТ», утвержденного приказом. № от « » .20 года; положения о премировании работников образовательного учреждения; положения о порядке установления доплат и надбавок стимулирующего характера работникам образовательного учреждения, положения о порядке установления доплат и надбавок компенсационного характера работникам образовательного учреждения, являющегося неотъемлемой частью данного коллективного договора.

5.2. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

5.3. Работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производятся соответствующие доплаты, которые начисляются за фактически отработанное время на рабочих местах с условиями труда, отклоняющимися от нормальных.

В том случае, если работник проводит на рабочем месте с условиями труда, отклоняющимися от нормальных, более 50% своего рабочего времени, доплата производится за весь рабочий день или за весь объем произведенной работы.

Для оценки условий труда на каждом рабочем месте используются данные аттестации рабочих мест, либо специальные инструментальные замеры производственной среды, либо перечень работ с неблагоприятными условиями труда, являющийся неотъемлемым приложением к настоящему Коллективному договору.

5.4. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются доплаты к должностным окладам. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем.

5.5. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере; работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или почасовой оплаты сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной оплаты сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже должностного оклада преподавателям, не имеющим полной учебной нагрузки, в случаях, предусмотренных постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений", при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы, в том числе предметных кружков, работа по замене отсутствующих учителей, работа по классному руководству и (или) проверке письменных работ).

Преподаватели предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее чем за два месяца.

5.8 В случае уменьшения у преподавателей в течение учебного года учебной нагрузки по не зависящим от них причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжаются и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в полном размере.

5.9. Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем по согласованию с общим собранием трудового коллектива не чаще, чем раз в год после реализации конкретных организационно-технических мероприятий, обеспечивающих ритмичность выполнения работ и улучшение условий труда. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда, систематически проводить аттестацию рабочих мест.

5.10. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 20 числа каждого месяца - аванс и 8 числа - окончательный расчет за месяц работы.

5.11 Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

5.12 Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме производить выплату работникам возмещения расходов, связанных со служебной командировкой, а так же с командировкой связанной с повышением квалификации работника. В случае направления в командировку работодатель обязан возместить работнику: расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства ( суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя. Указанные расходы возмещаются путем авансирования или не позднее одного дня после приезда работника из командировки. При этом размеры возмещения командировочных расходов не могут быть ниже размеров установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

5.13. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда .

5.12. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

## **6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

6.1 Стороны пришли к соглашению, что нуждающимся в жилье работникам на период их работы в Техникуме может предоставляться место в общежитии Техникума. Плата за проживание взимается в размере 50% от стоимости квартплаты и оплаты коммунальных услуг в муниципальном жилом фонде.

6.2 Работодатель организует для работников общественное питание в столовой Техникума, которая является его структурным подразделением.

6.3 Стороны пришли к соглашению, что работодатель предоставляет право льготного обучения в ОГБОУ СПО «Мантуровский политехнический техникум» сотрудникам техникума и их детям по специальностям, утвержденным планом приема на основе внебюджетного финансирования.

6.4 Стороны пришли к соглашению, что работодатель предоставляет скидку сотрудникам техникума в размере 25% от стоимости обучения рабочим профессиям по программам профподготовки.

## **7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

7.1. Работодатель разрабатывает и утверждает с учетом мнения представителя трудового коллектива план мероприятий по охране труда.

7.2. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе руководителем подразделения, в котором трудится работник, не позднее следующего рабочего дня с момента запроса.

7.3. Работа по охране и улучшению безопасности труда в организации проводится исходя из результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, проводимой не реже одного раза в 5 лет.

7.4. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

7.6. Работодатель обязуется:

- обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников. ( ст. 219 ТК) Приказы Минздрава СССР от 29.09.1989 N 555, Минздравмедпрома РФ от 14.03.1996 N 90 за счет средств работодателя.

- обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.(212 ТК)

- Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет.

- Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

- Провести в учреждении аттестацию рабочих мест в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 №342н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда», по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

- Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

- Обеспечивать наличие в структурных подразделениях учреждения нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей (вводного и на рабочем месте), других материалов за счет учреждения.

- Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

- Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).

- Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

- В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.



- Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными (или) опасными условиями труда.
- Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
- По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.
- Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

## **8. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**

8.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения. Работодатель по согласованию с работниками определяет формы профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения..

8.2. Работодатель обязуется:

- Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).
- Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.
- В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) путем авансирования не позднее чем за три дня до дня направления работника в командировку или на повышение квалификации.
- Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.
- Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д. ).
- Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать заработную плату работникам в соответствии полученным квалификационным категориям со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

## **9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

9.1. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

Рассматривать все возникающие конфликты, связанные с выполнением и заключением коллективного договора.

9.2. Работодатель и представитель работников систематически проверяют выполнение коллективного договора. Стороны обязуются не реже чем раз в квартал проводить совместное заседание по рассмотрению итогов проверок и не реже чем раз в полугодие отчитываться о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников. Совместно вырабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

9.4. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

9.5. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.