

Министерство здравоохранения ПМР
Министерство просвещения ПМР
Тираспольский медицинский колледж им. Л.А. Тарасевича

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОУ «Тираспольский медицинский колледж им. Л.А. Тарасевича»

На период 26.03.2015 г. по 26.03.2018 г.

От работодателя:

Директор ГМК

 Е.Н. Куличенко

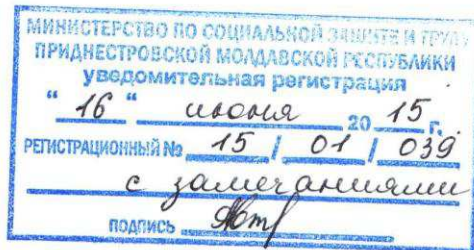
26 марта 2015 г.



От работников:

Председатель
профсоюзного комитета
 А.А. Иевченко

26 марта 2015 г.



Принят на собрании
трудового коллектива
протокол № 1 от «26» 03 2015 г.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в ГОУ «Тираспольский медицинский колледж им. Л.А. Тарасевича» и устанавливающим взаимные согласованные меры по усилению социальной защищенности работников с определением дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель - ГОУ «Тираспольский медицинский колледж им. Л.А. Тарасевича», юридический адрес: ПМР, г. Тирасполь, ул. К.Маркса, 1^б, в лице директора колледжа.

Работники ГОУ «Тираспольский медицинский колледж им. Л.А. Тарасевича», граждане, состоящие в трудовых отношениях с «Работодателем», или его структурными подразделениям, представленные первичной профсоюзной организацией работников ГОУ «Тираспольский медицинский колледж им. Л.А. Тарасевича», именуемой в дальнейшем «Профком», в лице председателя профкома.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством ПМР, Трудовым кодексом ПМР.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех членов трудового коллектива, включая вновь прибывших.

1.5. Коллективный договор заключен на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников в соответствии с действующим законодательством;

- повышения уровня жизни работников;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.6. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.7. По взаимному согласию в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке установленном ТК ПМР.

1.8. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положения работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым работником.

1.9. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом ПМР, законами и иными нормативными актами, действующими в течение срока действия настоящего коллективного договора, не действительны и не подлежат применению.

2. ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

«РАБОТОДАТЕЛЬ» обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные законом;
- создавать условия для профессионального и личного роста работников, усиления мотивации профессиональной деятельности;
- учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ развития колледжа;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментарием, учебно-методической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом ПМР, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном законодательством ПМР;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

«ПРОФКОМ», как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущим профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;

- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Профкомом предложения не встречают согласия с другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

«РАБОТНИКИ» обязуются:

- в полном объеме, качественно и своевременно выполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования нормативных актов по охране и безопасности труда;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- способствовать повышению качества подготовки медицинских работников среднего звена для практического здравоохранения ПМР;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

- не распространять сведения, порочащие честь и достоинство, деловую репутацию членов коллектива и деловую репутацию учреждения

- вновь принятые работники подают заявление для постановки на учет в профсоюзную организацию ГОУ «Тираспольский медицинский колледж им. Л.А. Тарасевича» и удержания из их заработной платы по безналичному расчету профсоюзных взносов в установленном законодательством ПМР размере.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, требования охраны труда.

3.2. Сторонами трудового договора являются Работодатель и Работник.

3.3. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что при поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективному договору.

3.4. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок: не более пяти лет.

Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса ПМР.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

3.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72-2 ТК ПМР.

3.6. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность освоить новую (в т.ч. смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени для административно-хозяйственного персонала не может превышать 40 (сорока) часов в неделю, за исключением педагогических работников, которым в соответствии со статьей 314 ТК ПМР продолжительность рабочего времени установлена не более 36 часов в неделю.

4.3. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.4. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на 5 (пять) часов в неделю - для работников, являющихся инвалидами I или II группы.

4.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующая нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.6. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 5 (пяти) часов.

4.7. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

4.8. Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами.

4.9. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать 4 (четырёх) часов в течении 2 (двух) дней подряд и 120 (ста двадцати) часов в год.

4.10. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем по согласованию с Профкомом.

Приложение № 2

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются 2 (два) выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - 1 (один) выходной день.

5.2. Рождество Христово, второй день Пасхи, второй понедельник после Пасхи (День поминовения усопших), определяемые по православному церковному календарю, являются дополнительными выходными днями (ст. 111 ТК ПМР).

5.3. Нерабочими праздничными днями в Приднестровской Молдавской Республики являются:

- а) 1, 2, и 3 января - Новый год;
- б) 23 февраля - День защитника Отечества;
- в) 8 марта - Международный женский день;
- г) 1 и 2 мая - День международной солидарности трудящихся;
- д) 9 мая - День Победы;
- е) 2 сентября - День Республики;
- ж) 7 ноября - годовщина Великой Октябрьской социалистической революции.

5.4. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

При совпадении дополнительного выходного и нерабочего праздничного дней, дополнительный выходной день не переносится на следующий после нерабочего праздничного рабочий день.

5.5. В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Президент Приднестровской Молдавской Республики вправе переносить выходные дни на другие дни.

5.6. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.7. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней для административно-хозяйственного персонала и 56 календарных дней для преподавательского состава.

5.8. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, составляемыми Работодателем по согласованию с Профкомом. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить работника не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК ПМР).

5.9. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 11 месяцев его непрерывной работы в данной организации (ст. 122 ТК ПМР).

5.10. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 7 календарных дней.

5.12. До истечения одиннадцати месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

а) женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

б) в других случаях, предусмотренных законами.

5.13. 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.

5.14. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет безусловное право на получение дополнительного отпуска без сохранения заработной платы работникам в случаях:

- участникам боевых действий в период Великой Отечественной войны, участникам боевых действий по защите СССР в других войнах и вооруженных конфликтах, иных боевых операциях, участникам боевых действий по защите Приднестровской Молдавской Республики - до 14 (четырнадцати) календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 (четырнадцати) календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 21 (двадцати одного) календарного дня в году;

- рождения ребенка - до 5 (пяти) календарных дней;

- регистрации брака - до 5 (пяти) календарных дней;

- смерти близких родственников - до 5 (пяти) календарных дней;

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению до 3-дней (ст.128 ТК ПМР).

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

6.2. Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.3. Работодатель обязуется оплачивать труд работников в соответствии с Законом ПМР от 11.08.2003 г. № 327-3-III «Об оплате труда работников бюджетной сферы и денежном довольствии военнослужащих и лиц, приравненных к ним по условиям выплат денежного довольствия» и другими нормативными актами.

6.4. Размеры должностных окладов работников, а также размеры надбавок к должностному окладу устанавливаются в соответствии с Законом ПМР от 11.08.2003 г. № 327-3-III «Об оплате труда работников бюджетной сферы и денежном довольствии военнослужащих и лиц, приравненных к ним по условиям выплат денежного довольствия».

Должностной оклад работников устанавливается исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах.

При тарификации педагогическая нагрузка не должна превышать 1,5 ставки в течение учебного года.

Период летних каникул, установленный для обучающихся колледжа и не совпадающий с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников (далее – каникулярный период), является для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени с сохранением заработной платы в установленном порядке.

6.5. Работодателем для поощрения работников создается фонд премирования. Размеры премиальных выплат, порядок их распределения устанавливается «Положением о премировании», разработанном в организации. (Приложение № 1)

6.6. Работникам, помимо основного оклада, выплачивается материальная помощь в размере 2-х должностных окладов в год (источник финансирования – Республиканский бюджет). По письменному заявлению работника сроки выплаты материальной помощи могут быть изменены.

6.7. Заработная плата выплачивается за счет финансирования из Республиканского бюджета не реже одного раза в месяц не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным.

6.8. Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения функциональных обязанностей, систематически проводить аттестацию рабочих мест.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников руководствуясь Законом ПМР «Об охране и безопасности труда ПМР».

7.2. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах и средствах индивидуальной защиты.

7.3. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается. Обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников проводятся в установленные сроки.

7.4. Работодатель обязуется обеспечить бесплатное ежегодное проведение диспансеризации работников.

7.5. Работодатель осуществляет обеспечение работы медпункта, систематическое пополнение аптек первой помощи в подразделениях организации.

7.6. Профсоюзный комитет и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах; участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма; контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников; предъявляют обязательные к исполнению работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

8.2. Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных законом обязанностей.

8.3. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- а) при направлении в служебные командировки;
- б) при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- в) при совмещении работы с обучением;
- г) при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- д) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- е) в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- ж) в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;

з) в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом ПМР и иными законами ПМР.

8.4. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.5. Обязанностью работодателя является социальное страхование работников организации.

8.6. Работникам выплачивается материальная помощь в размере двух должностных окладов в год (источник финансирования – Республиканский бюджет).

8.7. Путевки на оздоровление детей в летний период выдаются Единым Государственным фондом социального страхования Приднестровской Молдавской Республики детям застрахованных работников организации в возрасте от 7 (семи) до достижения 14 (четырнадцати) лет: из многодетных семей и детям из семей защитников Приднестровской Молдавской Республики бесплатно, но не более 10 процентов от общего количества приобретаемых Фондом путевок, остальным категориям - из расчета 20 процентов от их стоимости. Путевки на детское оздоровление выдаются 1 (один) раз в 2 (два) года.

Из средств Фонда работодатель обязуется выплачивать ежемесячное пособие женщинам на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 (полутора) лет в размере определенном действующим законодательством Приднестровской Молдавской республики.

8.8. Профсоюзная организация обеспечивает детей работников новогодними подарками бесплатно до 13-летнего возраста (из фонда профсоюзных взносов).

8.9. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом организует поздравления и вручение подарков к общегосударственным и профессиональным праздникам, а также в связи с торжественными событиями в жизни работника (фонд премирования).

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель и Профком строят взаимоотношения, руководствуясь законодательством ПМР и настоящим коллективным договором.

9.2. Профком Тираспольского медицинского колледжа представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза.

9.3. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации со стороны руководителей организации и структурных подразделений, других должностных лиц организации. Вновь принимаемых на работу сотрудников Работодатель должен знакомить с деятельностью профсоюзной организации, коллективным договором, ориентируя на социальное партнерство с Профкомом.

9.4. Работодатель представляет Профкому на период действия коллективного договора в бесплатное пользование помещение и обеспечивает за свой счет ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану указанного помещения.

Работодатель бесплатно предоставляет Профкому зал для проведения профсоюзных собраний (конференций) работников.

9.5. Работодатель ежемесячно перечисляет с письменного согласия работников на счет профкома членские взносы из заработной платы членов профсоюза в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

9.6. Для осуществления уставной деятельности Профкома работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

9.7. Работодатель согласовывает с Профкомом вопросы, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

9.8. Работодатель обязан приостановить по требованию профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

9.9. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса: председателя профкома или его представителей в управленческих совещаниях на уровне дирекции, подразделений – в управленческих совещаниях на уровне этих подразделений.

Представители Профкома в обязательном порядке включаются в комиссии: по приватизации; реорганизации, ликвидации организации; по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве и другие.

9.10. На освобожденных и штатных профсоюзных работников распространяются все социальные льготы и гарантии, премирование, вознаграждение по итогам работы за год и за выслугу лет, предусмотренные для работников настоящим коллективным договором.

9.11. Члены профсоюзных органов, представители профкома в комиссиях организации освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

9.12. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счет работодателя.

10. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ ЗА ЕГО ВЫПОЛНЕНИЕМ

10.1. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить его действие на срок не более трех лет.

10.2. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации в 7-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

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

10.3. Контроль за выполнением коллективного договора, осуществляется обеими сторонами. Работодатель и Профком отчитываются о его результатах на собрании (конференции) работников, проводимом ежегодно. С отчетом каждой из сторон выступают непосредственно лица, их возглавляющие.

10.4. Профком, заключивший коллективный договор, для контроля за его выполнением:

- проводит проверки силами своих комиссий и активистов;

- запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее не позднее чем через две недели со дня получения соответствующего запроса;

- при необходимости требует от Работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем;

- имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений договора.

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

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

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

10.8. Продолжительность переговоров не должна превышать трех месяцев при заключении нового договора; 1 месяц при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.