



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Санкт-Петербургское государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение

«Академия транспортных технологий»

Комитет по науке и высшей школе

Правительства Санкт-Петербурга

на 2023-2025 год

Коллективный договор принят на общем собрании работников
Академии транспортных технологий 21.12.2022 г. протокол №2

От работодателя:
Директор
образовательного
учреждения



С.К. Корабельников

М.П.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
образовательного учреждения



В.В. Кириллова

М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в
Комитете по труду и занятости населения Санкт-Петербурга:

М.П.

Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга " 23 " декабря 2022 г. рег. № 45761/22-КД Подпись _____



Общие Положения

Настоящий коллективный договор между работниками Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Академия транспортных технологий» в лице профсоюзного комитета, действующего на основании Устава профессионального союза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства Российской Федерации, и Работодателем в лице директора Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Академия транспортных технологий», действующего на основании Устава образовательного учреждения, является локальным правовым актом, целью которого является создание условий, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства отраслевого тарифного и регионального соглашений.

Настоящий коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, Федеральных законах РФ "О коллективных договорах и соглашениях", "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", "Об образовании в Российской Федерации". С учетом экономических возможностей образовательного учреждения в коллективном договоре устанавливаются гарантии льгот и преимуществ, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами и другими соглашениями (ст.41 ТК РФ).

Стороны договорились, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями на основе развития и совершенствовании работы образовательного учреждения, сохранения и укрепления трудового коллектива, обеспечения учреждения квалифицированными кадрами рационального использования и развития их профессиональных знаний и опыта, улучшения материального положения работников, создания безопасных и благоприятных для жизни и здоровья условий труда, соблюдения требования законодательства об охране окружающей среды.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения.

Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение 2023-2025 годов до заключения нового коллективного договора или изменения, дополнения настоящего коллективного договора.

Заклучившие коллективный договор стороны несут ответственность за

выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством. В случае реорганизации (произведенной путем выделения, присоединения и преобразования) образовательного учреждения (далее – работодателя) его права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к правопреемнику и сохраняются до заключения нового договора или внесения изменений и дополнений в существующий.

Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работников и не ограничивают права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения и является обязательным для соблюдения и исполнения обеими сторонами.

II Обеспечение занятости работников

I. Стороны договорились, что:

1.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются трудовым договором, заключаемым в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и имеет одинаковую юридическую силу. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

1.2. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работниками ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении. В соответствии со ст. 22.2. Трудового кодекса РФ при заключении соглашения между работником и работодателем об электронном документообороте, указанные документы подписываются работником электронной подписью. Юридическая значимость таких документов, эквивалентна документам на бумажных носителях, подписанным собственноручной подписью участника документной системы.

1.3. Трудовой договор с работниками, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, предусмотренных в ст. 59 ТК РФ. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

1.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия договора с сотрудниками и педагогическими работниками, предусмотренные ст. 57, Трудового кодекса РФ, связанные с условиями оплаты труда, в том числе фиксированного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год), размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

1.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

1.6. Испытание для сотрудника и педагогического работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе устанавливается на срок не более трех месяцев, а для заместителей директора академии и главного бухгалтера на срок не более шести месяцев.

1.7. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

1.8. При приеме на работу или переводе на другую должность за работником закрепляется наставник из числа наиболее опытных и высококвалифицированных работников для проведения адаптационных мероприятий и стажировки на рабочем месте.

1.9. Перевод с одной должности на другую при изменении штатного расписания, а равно уменьшение или увеличение педагогической нагрузки без письменного согласия сотрудника или педагогического работника не допускается.

1.10. Особенности труда женщин и лиц с семейными обязанностями регулируются с учетом следующих условий:

- исключения дискриминации при приеме на работу по расовому, половому или иным признакам, возрасту (статья 37 Конституции РФ и статья 3 ТК РФ);
- по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (статья 64 ТК РФ);
- определение удобного режима рабочего времени с целью совмещения трудовой деятельности и семейных обязанностей (статьи 258-259 ТК РФ).

2.11. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после представления работодателю письменного объяснения работника. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (статья 193 ТК РФ).

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

2.12. Служебное расследование нарушений работником норм профессионального поведения и (или) Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена сотруднику или педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия сотрудника или педагогического работника.

2.13. Прекращение трудового договора возможно только в случаях, указанных в Трудовом кодексе РФ и Законе РФ "Об образовании".

2.14. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке.

2.15. Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации сотрудника или педагогического работника возможно только по итогам служебного расследования и (или) после проведения аттестации квалификационной комиссией.

При проведении служебной проверки и (или) аттестации, которая может послужить основанием для увольнения, в состав комиссии включается в обязательном порядке член комиссии от профкома.

2.16. Работодатель не допускает случаев массового высвобождения работников без письменного предупреждения профкома не позднее, чем за 3 месяца до соответствующих мероприятий. Массовым увольнением является высвобождение 50 и более работников в течение 10 календарных дней.

2.17. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- имеющие 25 летний стаж непрерывной работы в данном учреждении;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

2.18. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации образовательного учреждения (статья 261 ТК РФ).

2.19. Работодатель обязуется при сокращении численности штата не допускать увольнения одновременно 2-х работников из одной семьи.

2.20. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата сотрудников, о снижении (сокращении) нагрузки педагогических работников работодатель предупреждает их персонально и под подпись не менее чем за два месяца.

При невозможности сохранения рабочих мест или оговоренного объема педагогической нагрузки работодателю с учетом мнения профсоюзного комитета рекомендуется:

- первоочередное увольнение сотрудников или педагогических работников, принятых на определенный период времени (временно) или по совместительству;
- выявление и осуществление возможностей по перемещению сотрудников или педагогических работников;
- исключение приема на работу новых сотрудников или педагогических работников до решения вопроса о трудоустройстве высвобождаемых;
- снижение педагогической нагрузки штатным работникам.

2.21. Высвобождаемым сотрудникам и педагогическим работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством РФ, в случае реорганизации (путем слияния, присоединения и выделения) или ликвидации образовательного учреждения (статья 180 ТК РФ).

2.22. В случае появления возможности принимать новых работников преимущественным правом на заключение трудового договора пользуются высвобожденные ранее работники.

2.23. Работодатель обязуется обеспечивать учебную нагрузку преподавателям. Тарификационная учебная нагрузка преподавателей на учебный год ограничивается верхним пределом в 1440 часов (36 часов в неделю). При равной производительности труда и квалификации при распределении учебной нагрузки предпочтение отдается лицам с большим стажем работы в данном образовательном учреждении.

2.24. Стороны договорились, что Работодатель создает необходимые условия для профессионального роста работников по специальности в соответствии с перспективными планами развития образовательного учреждения, в целях эффективной работы обеспечивает право Работников на повышение квалификации не реже одного раза в 3 года согласно утвержденному плану.

2.25. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом в целях повышения эффективности труда и поощрения сотрудников и педагогических работников, состязательности между ними за внесение существенного вклада в рост престижа образовательного учреждения и его финансовой стабильности организует и проводит:

- выдвижение кандидатур для занесения на Доску почета образовательного учреждения;
- выдвижение кандидатур для представления к награждению правительственными, ведомственными и иными наградами;
- мониторинг индивидуального рейтинга сотрудников и педагогических работников, участвующих в подготовке, организации и проведении конкурсов профессионального мастерства студентов на внутреннем, городском, региональном и всероссийском уровне;
- рейтинг отделений, цикловых комиссий, подразделений и служб;
- выдвижение кандидатур для морального и материального поощрения, в том числе за счет выплат стимулирующего характера образовательным учреждением.

III. Время труда и время отдыха

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательного учреждения устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников СПб ГБПОУ «Академия транспортных технологий» (Приложение 1) в соответствии с трудовым законодательством, учебным расписанием и графиками сменности, согласованными с профсоюзным комитетом, а также настоящим коллективным договором.

3.2. Работа в сверхурочное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также ночное время осуществляется с письменного согласия сотрудника и мотивированного мнения профсоюзного комитета, и оплачивается в соответствии с нормами трудового законодательства РФ (статьи 152-154 ТК РФ).

3.3. К работе в сверхурочное время, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни не допускаются беременные женщины.

3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается кроме случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

Привлечение сотрудника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с его письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, с учетом мнения профсоюзного комитета и оформляется приказом (распоряжением) руководителя образовательного учреждения.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.5. Работодатель может установить неполное рабочее время по просьбе работника на условиях оплаты труда пропорционально отработанному времени:

- беременной женщины;
- одного из родителей опекуна (попечителя), имеющего ребенка до 14 лет, (ребенка-инвалида до 18 лет);
- лица осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- работнику по согласованию с работодателем.

3.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с профсоюзным комитетом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2

недели до его начала.

Если работник по согласованию с работодателем желает изменить запланированное графиком время, он обязан представить работодателю заявление не менее, чем за 2 недели до начала отпуска.

3.7. Педагогические работники образовательного учреждения, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

3.8. Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения в течение рабочего дня (смены) для сотрудников и педагогических работников предусматривается перерыв для отдыха и питания.

С учетом непрерывного выполнения должностных обязанностей сотрудниками и педагогическими работниками в рабочее время работодатель обеспечивает им возможность приема пищи одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между учебными занятиями, но не менее 30 минут.

3.9. Составление расписания осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего длительных перерывов между занятиями.

3.10. При составлении расписаний занятий рекомендуется предусматривать для преподавателей, имеющих норму часов учебной работы в количестве 720 часов в год, свободный (методический) день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования и подготовки к занятиям.

IV. Оплата и нормирование труда

4. Работодатель обязуется:

4.1. Выплачивать заработную плату два раза в месяц - 24-го (заработная плата за первую половину месяца - с 1 по 15 число включительно, пропорционально отработанному времени) и 10-го (заработная плата за вторую половину месяца - с 16 по последний день месяца включительно, пропорционально отработанному времени) числа каждого месяца.

4.2. Вновь принятым работникам за первый месяц работы выплачивать заработную плату в общие дни выплат пропорционально отработанному времени или в межрасчетный период для соблюдения ч. 6 ст. 136 ТК РФ.

4.3. При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными или праздничными днями заработная плата выдается накануне выходных или праздничных дней. Выплата заработной платы производится безналичным способом.

4.4. Заработная плата исчисляется и выплачивается в соответствии с Положением об оплате труда, стимулирующих и компенсационных выплатах в Санкт-Петербургском государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Академия транспортных технологий» (Приложение 2). Не позднее 10 числа каждого месяца каждому работнику выдается расчетный лист, в котором отражается информация об общей сумме начисленной заработной платы за предыдущий месяц, произведенных удержаниях из заработной платы и перечисленной безналичным путем заработной платы. В соответствии со ст. 22.2 Трудового кодекса РФ при заключении соглашения между работником и работодателем об электронном документообороте, расчетный лист направляется работнику в электронном виде. Факт ознакомления с документом работник подтверждает электронной подписью.

4.5. Выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями, оплачивается из расчета стоимости вакантной ставки, заложенной в штатное расписание пропорционально объему выполняемой работы.

4.6. При выполнении работы сверх установленной на учебный год педагогической нагрузки оплата дополнительно вычитанных часов производится по тарифной ставке (квалификации) замещающего педагогического работника.

4.7. В день увольнения производится выплата всех сумм, причитающихся работнику.

4.8. В день прекращения трудового договора (увольнения) выдать работнику трудовую книжку либо выписку сведений (справка по форме СТДР) о трудовой деятельности из электронной трудовой книжки и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанные с его работой.

4.9. О введении новых условий оплаты труда или изменение условий оплаты

труда извещать работников не позднее, чем за 2 месяца.

Стороны договорились:

4.10. В целях обеспечения социальной поддержки работников им может выплачиваться материальная помощь - единовременное денежное пособие работнику в связи со сложным финансовым положением, состоянием здоровья или иными социально-экономическими причинами.

Материальная помощь работникам образовательного учреждения оказывается в следующих случаях:

- при несчастных случаях в быту (пожар, кража имущества);
- смерть близких родственников (муж, жена, родители, дети).

4.11. В пределах финансовых возможностей академии работники, добросовестно исполняющие должностные обязанности, могут быть премированы к юбилейным датам в размере не более одного должностного оклада (тарифной ставки).

4.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (тарифным ставкам) и осуществляются в соответствии со ст. 146-154, 222 Трудового кодекса РФ.

V. Социальные гарантии и льготы

5. Работодатель обязуется:

5.1. Своевременно и полностью перечислять средства в Социальный фонд России для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников образовательного учреждения.

5.2. Определить время и место для питания работников, изыскать возможности для удешевления питания.

5.3. Выделять средства из внебюджетного фонда для организации спортивно-оздоровительных мероприятий.

VI. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель обязуется обеспечивать:

- безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда на рабочих местах, в том числе защиту от вредных и опасных факторов;
- соблюдение условий противопожарной безопасности;
- ознакомление сотрудников и педагогических работников с требованиями охраны труда и правилами противопожарной безопасности;
- сотрудников и педагогических работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

6.2. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий указан в Положении о системе охраны труда (Приложение 3).

6.3. Принимать меры по предотвращению аварийных и чрезвычайных ситуаций, сохранению жизни и здоровья сотрудников, педагогических работников и обучающихся при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой медицинской помощи.

6.4. Организовать санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение сотрудников, педагогических работников и обучающихся, в соответствии с требованиями охраны труда и противопожарной безопасности, а также доставку заболевших и (или) пострадавших в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.5. Организовать ежегодные обязательные периодические медицинские осмотры работников с учетом финансирования на текущий год.

6.6. Проводить работу по обязательному социальному страхованию сотрудников и обучающихся от несчастных случаев, производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

6.7. Возмещать вред, причиненный сотрудникам и педагогическим работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

VII. Гарантии профсоюзной деятельности

7. Работодатель и Профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, взаимного сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации и другими законодательными актами.

7.1. Работодатель обязуется:

- производить ежемесячно и бесплатно по письменным заявлениям работников безналичное удержание профсоюзных взносов в размере 1 % от заработной платы и перечислять на счет Профсоюзного комитета одновременно с перечислением денежных средств для расчетов по оплате труда.

- оказывать содействие Профсоюзному комитету в их деятельности (статья 377 ТК РФ);

- гарантировать в соответствии с трудовым законодательством права на труд работникам, входящим в состав Профсоюзного комитета и не освобожденным от основной работы;

- обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, направленных администрации СПб ГБПОУ «Академия транспортных технологий», в комиссии по трудовым спорам;

- информировать Профсоюзный комитет обо всех изменениях (экономических, финансовых, структурных, организационных), которые могут привести к нарушению реализации Коллективного договора, не позже чем за 7 дней до их принятия, предоставлять все документы, необходимые для объективной оценки ситуации;

- предоставлять членам профсоюза и профсоюзных органов необходимое время с условием сохранения места работы и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей (участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, в работе пленумов, президиумов и комиссий, на период профсоюзной учебы, а также при проведении спортивно-культурных мероприятий профсоюзов) за счет средств СПб ГБПОУ «Академия транспортных технологий»;

- проводить обучение профсоюзного актива по различным направлениям работы, в том числе за счет средств СПб ГБПОУ «Академия транспортных технологий».

7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- способствовать росту производительности труда, укреплению трудовой дисциплины, оказывать Работодателю всестороннюю поддержку в этих вопросах;

- контролировать соблюдение законности условий найма, увольнения, оплаты труда, охраны труда;

- информировать Работодателя о нарушениях им условий Коллективного

договора, отраслевого и других соглашений, направлять ему представления об устранении обнаруженных нарушений;

- осуществлять правоприменительную практику в защите трудовых прав работников на основе обращений в комиссии по трудовым спорам, судебные органы и органы прокуратуры;

- вносить работодателю предложения о подготовке необходимых для обеспечения социально-трудовых прав работников локальных нормативных актов, о внесении изменений, дополнений в действующие локальные нормативные акты, отмене локальных нормативных актов, противоречивших законодательству или в которых отпала необходимость;

- осуществлять прием членов Профсоюза по личным вопросам, принимать участие в приеме работников по социально-трудовым вопросам руководителем учреждения, рассматривать письменные обращения и жалобы работников учреждения;

- оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях:
 - бракосочетания;
 - рождения ребенка;
 - юбилейных дат;
 - болезни, несчастных случаях, смерти близких родственников.

- не допускать ситуацию не перечисления Работодателем членских профсоюзных взносов при выплате работникам заработной платы, а при возникновении такой ситуации использовать все имеющиеся способы, включая обращение с иском в арбитражный суд, для решения вопроса по их перечислению.

7.3. Стороны договорились, что:

7.3.1. Члены профкома включаются в состав комиссией по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и другое.

7.3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- увольнение по инициативе работодателя руководителя или членов профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа;

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;

- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;

- установление заработной платы;
- распределение учебной нагрузки, составление расписания занятий;
- применение систем нормирования труда;
- массовые увольнения;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- составление графиков сменности;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные и иные особые условия труда;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения первого года со дня его применения;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- установление выплат компенсационного и стимулирующего характера.

VIII. Заключительные положения

Стороны договорились:

8.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.2. Текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Для этого он должен быть размножен. Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

8.3. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

8.4. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников.

8.5. Рассматривать в 10-дневный срок все возникающие разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

8.6. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

8.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.