

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период 13.05.2026-13.05.2029 гг.

Принято на общем собрании коллектива
ГОО ВПО «БВХК им. В.И. Пастойкина»

Протокол № 1 от 13.05.26 г.

От работодателя:

Ректор ГОО ВПО «БВХК
им. В.И. Пастойкина»



С.В. Горбаченко
13 05 2026 г.

От работников:

председатель профкома ППО

ГОО ВПО «БВХК им. В.И. Пастойкина»

Л.Л. Федорова
13 05 2026 г.

Бендеры 2026 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством ПМР.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются: ГОУ ВПО «Бендерский высший художественный колледж им. В.И. Постойкина», представленный в лице ректора С.В. Горбаченко, именуемый далее «Работодатель», и работниками организации, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией ГОУ ВПО «БВХК им. В.И. Постойкина», именуемой далее «Профсоюз» в лице председателя профкома Л.Л. Федоровой.

1.3. 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 по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

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

1.5. Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство Приднестровской Молдавской Республики, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания органа государственной власти, в ведении которого находятся вопросы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства Приднестровской Молдавской Республики, других органов государственной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства Приднестровской Молдавской Республики и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в формах, предусмотренных настоящим Кодексом, иными законами и коллективным договором;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном законодательными актами Приднестровской Молдавской Республики;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, другими законами и иными нормативными правовыми актами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

ПРОФСОЮЗ как представитель работников обязуется:

- способствовать стабильной деятельности организации присущими 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 нормативных актов;

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

РАБОТНИКИ обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества и росту производительности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать 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.

1.6. Настоящий Коллективный договор разработан, исходя из содержания Устава ГОУ ВПО «Бендерский высший художественный колледж им. В.И. Посто́йкина».

1.7. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.8. Коллективный договор заключен на три года (2026 – 2029 годы) и вступает в силу с момента подписания его сторонами. В случае истечения срока действия коллективного договора он считается продленным до заключения нового коллективного договора, но не более чем на срок до 1 (одного) года, при условии, что хотя бы одной из сторон до истечения срока его действия внесено предложение о заключении нового коллективного договора. По взаимному согласию сторон в течение срока действия Коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом ПМР для его заключения.

1.9. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим Коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.10. Коллективный договор, соглашение в течение 1 (одного) месяца со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) в письменном или электронном виде на уведомительную регистрацию в уполномоченный Правительством Приднестровской Молдавской Республики исполнительный орган государственной власти, осуществляющий функции по реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

2. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основании трудового договора. Месячная заработная плата работника, отработавшего полностью определенную законодательством Приднестровской Молдавской Республики на этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

2.2. Работодатель устанавливает дифференцированные доплаты и надбавки к должностным окладам и ставкам в соответствии с Постановлением правительства ПМР «Об утверждении Положения о порядке установления надбавок и доплат к должностному окладу работников организаций высшего и послевузовского профессионального образования, организаций повышения квалификации, с учетом специфики условий их труда» № 255 от 25.10.2013г., «Об утверждении Положения о порядке установления надбавок и доплат к должностному окладу работников организаций образования, с учетом специфики условий их труда» № 243 от 17.10.2013г., Постановлением Правительства Приднестровской Молдавской Республики от 17 октября 2003 года №239 «Об утверждении Положения о порядке установления надбавок и доплат к должностному окладу работников сквозных профессий, с учетом специфики условий их труда» (САЗ 13-41)».

2.3. Работодатель обязуется ежемесячно выплачивать заработную плату, надбавки, доплаты, пособия и иные выплаты не позднее 28-го числа месяца согласно статьи 136 Трудового Кодекса ПМР.

2.4. Работодатель осуществляет премирование сотрудников в пределах установленного фонда премирования на основании Положения о премировании (приложение № 8).

2.5. 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.

2.6. Профсоюз принимает участие в разработке и согласовании локальных нормативных актов, затрагивающих интересы работников.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. 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 (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок, не более пяти лет, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Приднестровской Молдавской Республики и иными законами. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 59 Трудового кодекса ПМР.

3.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными законами. Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72-2 настоящего Кодекса. При замещении должностей работников профессорско-преподавательского состава в организациях высшего профессионального образования, за исключением должностей ректора, проректора, руководителя филиала (института), декана факультета, заведующего кафедрой, заключению трудового договора предшествует конкурсный отбор.

3.4. Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящейся к профессорско-преподавательскому составу, за исключением должностей ректора, проректора, руководителя филиала (института), декана факультета, заведующего кафедрой в организации высшего профессионального образования, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, за исключением случаев, предусмотренных частью второй настоящего пункта.

В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящейся к профессорско-преподавательскому составу, в организации высшего профессионального образования без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству или в создаваемые организации высшего профессионального образования до начала работы ученого совета – на срок не более 1 (одного) года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу.

Положение о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утверждается уполномоченным Правительством Приднестровской Молдавской Республики исполнительным органом государственной власти, в ведении которого находятся вопросы образования.

При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника, относящейся к профессорско-преподавательскому составу, новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок, но не более 5 (пяти) лет.

При переводе на должность педагогического работника, относящуюся к профессорско-преподавательскому составу, в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более 5 (пяти) лет.

3.5. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (пункт 2 статьи 67 Трудового Кодекса), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили это условие в виде отдельного соглашения до начала работы.

Срок испытания не может превышать 3 (трех) месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций – 6 (шести) месяцев, если иное не установлено законом.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

4. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Все вопросы занятости, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности штата, рассматриваются работодателем предварительно с участием профсоюза. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с подпунктом б), в) или д) пункта 1. ст. 81 ТК ПМР, производится с учетом мотивированного мнения (или согласия) выборного органа в соответствии со ст.353 ТК ПМР.

4.2. Работодатель и Профсоюз обязуются совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации.

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

4.4. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 176 ТК ПМР, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата имеют также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за 1 год до пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзом (приложение №1).

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю в соответствии с действующим законодательством. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 (тридцати шести) часов в неделю.

5.3. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней, для педагогических работников – 56 календарных дней.

5.4. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 (шести) месяцев.

До истечения 6 (шести) месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- а) женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- б) работникам в возрасте до 18 (восемнадцати) лет;
- в) работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 (трех) месяцев;
- в-1) работникам, имеющим 3 (трех) и более детей в возрасте до 12 (двенадцати) лет;
- в-2) одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 (восемнадцати) лет;
- г) в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными законами.

5.5. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней без сохранения заработной платы.

5.6. По соглашению между работником и работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 7 календарных дней.

5.7. 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 в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных пунктом 2 статьи 128 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. 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.

6.2. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших инструктаж, запрещается. Сроки проведения повторного инструктажа и лица, ответственные за его проведение, определены в приложении № 4.

6.3. Порядок и сроки проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров определены в приложении № 7.

6.4. Работодатель осуществляет организацию помещения для работы медпункта, систематическое пополнение аптек первой помощи в структурных подразделениях колледжа.

6.5. Работодатель обязан обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (приложение № 9)

6.6. Стороны исходят из того, что Профсоюз пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность и здоровье работника. Заключение независимой экспертизы, проведенной Профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или Работодателю вместе с постановлением профсоюзного комитета, в котором излагаются его предложения.

6.7. Работодатель обеспечивает страхование работников от несчастных случаев согласно перечню профессий и должностей, изложенных в приложении № 10.

6.8. Профсоюзный комитет и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль над состоянием охраны труда на рабочих местах; участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма; предъявляют обязательные для исполнения Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

6.9. В колледже создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профсоюза в количестве 3 человек. Работодатель и Профсоюз обязуются оказывать содействие работе комиссии по охране труда.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

Работодатель осуществляет следующие меры социальной поддержки работников:

7.1. Работодатель и Профсоюз принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей.

7.2. Работникам колледжа, нуждающимся в санаторно-курортном лечении или отдыхе, предоставляется возможность приобретения путевок в соответствии с действующим законодательством Приднестровской Молдавской Республики.

7.3. Застрахованные работники имеют право на получение путёвок за счёт Фонда социального страхования на оздоровление детей в летний период на детей в возрасте от 7 (семи) до 14 (четырнадцати) лет включительно:

а) из многодетных семей и детей из семей защитников Приднестровской Молдавской Республики - бесплатно, но не более 10 процентов от общего количества приобретаемых Фондом путевок;

б) остальным категориям - из расчета 20 процентов от их стоимости. Продолжительность детского оздоровления по путевкам, приобретаемым за счет Фонда, составляет 14 (четырнадцать) дней.

7.4. Работодатель создает приемлемые условия для занятий работниками физкультурой и спортом.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Работодатель и профком строят взаимоотношения, руководствуясь законодательством ПМР, отраслевым тарифным соглашением, настоящим Коллективным договором.

8.2. Профсоюзная организация ГОУ ВПО «Бендерский высший художественный колледж им. В.И. Постойкина» 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, Положением о первичной профсоюзной организации и полномочиями, полученными в соответствии с ст.30 ТК ПМР от работников, не являющихся членами профсоюза.

8.3. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей. Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации и структурных подразделений, других должностных лиц организации. Вновь принимаемых на работу сотрудников Работодатель должен знакомить с Коллективным договором.

8.4. Для обеспечения деятельности профсоюзной организации предоставляется возможность бесплатного пользования телефоном и факсимильной связью, электронной почтой и Интернетом.

8.5. Работодатель бесплатно производит машинописные и множительные работы для нужд профсоюзной организации.

8.6. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские взносы из заработной платы членов Профсоюза в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза по личному заявлению члена Профсоюза.

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

8.8. Работодатель согласовывает с Профсоюзом вопросы, касающиеся оплаты труда, социальных льгот и гарантий работникам. Работодатель в предусмотренных настоящим Коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в профком. Профком не позднее 5-ти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального акта направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение 3-х дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профкомом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

8.9. Работодатель обязуется создавать условия для организации Профсоюза и проведения независимых исследований и экспертиз условий и организации труда работников, а также знакомить Профсоюз с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по линии Работодателя.

8.10. Работодатель обеспечивает участие председателя профкома или его представителя в управленческих совещаниях на уровне ректората с правом совещательного голоса. Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по реорганизации, ликвидации организации, аттестации работников, по проверке деятельности структурных подразделений, по расследованию несчастных случаев.

8.11. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время одного профсоюзного собрания (конференции) в год при условии заблаговременного согласования профкомом времени их проведения не позднее, чем за 5 дней.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Работодатель обеспечивает тиражирование Коллективного договора и ознакомление с ним под роспись работников организации в 7-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих на работу знакомит с Коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

9.2. Коллективный договор, соглашение в течение 1 (одного) месяца со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) в письменном или электронном виде на уведомительную регистрацию в уполномоченный Правительством Приднестровской Молдавской Республики исполнительный орган государственной власти, осуществляющий функции по реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

9.3. Контроль над выполнением Коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе. Заседания комиссии должны проводиться не реже одного раза в полугодие, с обязательным оповещением работников об итогах проводимых проверок на собрании.

9.4. Профсоюз, заключивший Коллективный договор, для контроля над его выполнением:

- проводит проверки силами своих комиссий и активистов;
- запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного договора и беспрепятственно получает не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса;
- имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений Договора.

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

9.6. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового Коллективного договора за 3 (три) месяца до окончания срока действия данного Договора.

9.7. Продолжительность переговоров не должна превышать трех месяцев при заключении нового Коллективного договора и не более двух месяцев при внесении изменений и дополнений в Коллективный договор.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
ГОУ ВПО «Бендерский высший художественный колледж им. В.И. Пастуховой»
на 2026-2029 гг.

- Приложение №1.** Правила внутреннего трудового распорядка.
- Приложение №2.** Перечень работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, на которых работники имеют право на доплаты за условия труда.
- Приложение №3.** Перечень должностей с ненормированным рабочим днем.
- Приложение №4.** «Соглашение по охране труда между администрацией и трудовым коллективом ГОУ ВПО «Бендерский высший художественный колледж им. В.И. Пастуховой» на 2026-2029 годы».
- Приложение №5.** Смета расходования средств на охрану труда.
- Приложение №6.** Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда
- Приложение №7.** Порядок проведения предварительных и периодических медицинских осмотров.
- Приложение №8.** Положение о премировании работников колледжа.
- Приложение №9.** Перечень профессий и должностей, на которых работники обеспечиваются бесплатной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами.