

<p>Представители трудового коллектива работников ЛОГБУ «Тосненский СРЦН «Дельфинёнок»</p> <p> /Смирнов О.Л./</p> <p> /Алексейчук Е.А./</p> <p> /Шпак Т.И./</p> <p>« 11 » <u>марта</u> 2024 г.</p>	<p>Представитель работодателя Директор ЛОГБУ «Тосненский СРЦН «Дельфинёнок»</p> <p> /Юрченкова В.С./</p> <p></p> <p>« 11 » <u>марта</u> 2024 г.</p>
--	---


Коллективный договор
Ленинградского областного государственного бюджетного учреждения
«Тосненский социально-реабилитационный центр
для детей-инвалидов «Дельфинёнок»
на 2024-2027 годы

Протокол, пронумеровано и скреплено печатью 11 (одиннадцать) листов

Комитет по труду и занятости населения Ленинградской области

« 13 » марта 2024 г.

№ 55-24



г. Тосно
2024 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ЛОГБУ «Тосненский СРЦН «Дельфинёнок» и устанавливает взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: ЛОГБУ «Тосненский СРЦН «Дельфинёнок», именуемый далее «Работодатель или Учреждение», в лице директора Юрченковой Веры Сергеевны, действующего на основании Устава, и «Работники» Учреждения в лице своих представителей:

Смирнова Ольга Леонидовна

(фамилия, имя, отчество)

Александров Евгений Александрович

(фамилия, имя, отчество)

Штак Татьяна Ивановна

(фамилия, имя, отчество)

именуемые далее «Работники», действующие на основании протокола общего собрания.

1.2. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения ЛОГБУ «Тосненский СРЦН «Дельфинёнок».

1.4. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3 (трех) лет. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа государственного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный (и определенный) срок.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, и иными нормативными правовыми

актами, Уставом ЛОГБУ «Тосненский СРЦН «Дельфинёнок», и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.3. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и иные гарантии, предусмотренные действующим законодательством РФ.

2.3.1. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работником и Работодателем. Один экземпляр подписанного трудового договора выдается Работнику на руки.

2.3.2. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ). О введении изменений условий трудового договора Работник должен быть предупрежден Работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

2.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под подпись со следующими документами:

- правилами внутреннего трудового распорядка;
- коллективным договором;
- должностной инструкцией;
- требованиями законодательства, регулирующего деятельность по обработке (использованию) персональных данных (Положение о персональных данных работников);
- инструкциями по охране труда, пожарной и антитеррористической безопасности, действиями в случае возникновения чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера;
- положением об оплате труда;
- кодексом этики и должностного поведения;
- с документами в сфере антикоррупционной политики учреждения.

2.6. Работодатель и Работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора, в связи с чем Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях предусмотренных законодательством.

2.7. Работодатель обязуется заблаговременно согласовывать с представителем трудового коллектива не менее чем за два месяца, о сокращении численности или штата Работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, полный список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства и другие документы.

2.8. Работникам, получившим уведомление об увольнении, в связи с сокращением численности (штата), с момента уведомления по момент увольнения предоставляется освобождение от работы по согласованию с Работодателем (по заявлению Работника), (один день в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Рабочее время, время отдыха Работников регулируется в соответствии с требованиями трудового законодательства, настоящего коллективного договора и Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Работающим по пятидневной рабочей неделе устанавливаются 2 выходных дня.

3.3. Продолжительность ежедневного отдыха Работника между окончанием работы и ее началом на следующий день (смену) не может быть менее 12 часов.

3.4. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается лишь в исключительных случаях и с письменного согласия Работника.

3.5. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в количестве 56 календарных дней (постановление Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466, ст. 115 ТК РФ).

Выплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

3.6. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению, в соответствии со статьёй 262 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Стороны договорились, что дополнительные оплачиваемые ежегодные отпуска предоставляются в календарных днях в следующих случаях:

Работодатель обязуется предоставлять дополнительный ежегодный отпуск с сохранением заработной платы следующим категориям Работников:

- работающим инвалидам – 3 календарных дня.

3.8. Согласно ст. 116 ТК РФ ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска должны предоставляться Работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- имеющим особый характер работы (что, должно подтверждаться результатом специальной оценки условий труда);
- которым установлен ненормированный рабочий день;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

3.9. Работодатель обязуется предоставлять Работникам отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

3.10. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (в соответствии со специальной оценкой условий труда).

3.11. Работодатель обязуется в установленном порядке проводить специальную оценку условий труда на рабочем месте не реже чем один раз в пять лет, с целью установления классов (подклассов) условий труда на рабочих местах и последующей реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, организации предварительных и периодических медицинских осмотров, установления работникам предусмотренных Трудовым кодексом РФ гарантий и компенсаций.

3.12. Работодатель обязуется принимать меры по улучшению условий и охраны труда, по устранению нарушений, выявленных техническими и правовыми инспекторами труда.

3.13. Все дополнительные отпуска, по желанию работника, могут присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску.

3.14. Ненормированный режим рабочего времени устанавливается следующим работникам: заместителям директора, главному бухгалтеру, заведующим отделений по всем направлениям, бухгалтеру, начальнику хозяйственного отдела, специалисту по кадрам, кладовщику. Условие о режиме ненормированного рабочего дня обязательно включается в трудовой договор. Работникам, имеющим ненормированный режим рабочего времени, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 (три) календарных дня.

3.15. Стороны исходят из того, что очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Заработная плата работников Учреждения устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Ленинградской области от 30 апреля 2020 года № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области».

4.2. Стороны договорились, что Работодатель утверждает Положение об оплате труда и о порядке использования средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в соответствии с финансовой политикой учреждения и нормативными актами регулируемыми систему оплаты труда в Ленинградской области.

4.3. Минимальный размер оплаты труда устанавливается в соответствии с «Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ленинградской области» ежегодно.

4.3.1. В минимальный размер оплаты не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной настоящим договором минимальной оплаты труда.

4.4. Определение размеров доплат, надбавок и премиальных выплат, порядок их выплаты осуществляются в соответствии с Положением об оплате труда работников ЛОГБУ «Тосненский СРЦН «Дельфинёнок». Все выплаты стимулирующего характера выплачиваются работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда.

4.5. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, согласно ст. ст. 282-288 ТК РФ.

4.6. Работодатель обязуется:

- за работу в ночное время (с 22.00 часов предшествующего дня до 06.00 часов последующего дня) устанавливается доплата в размере 20% часовой тарифной ставки, должностного оклада, часовая тарифная ставка рассчитывается путем деления установленного работнику оклада на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели в часах. При этом среднемесячное количество рабочих часов, при 36-часовой рабочей неделе, рассчитывается путем деления годовой нормы рабочего времени в часах на 12;

- оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни (по желанию Работника, работающего в праздничный или выходной день, ему может быть предоставлен другой день отдыха);

- оплачивать работу сотрудников работающих по сменному графику, в отношении которых устанавливается суммированный учет рабочего времени, из расчета среднемесячного количества рабочих часов;

- если работник трудится в свой рабочий день по графику сменности, но такой день является выходным, например, в целом по организации, оплата за такую работу, производится как за обычный рабочий день;

- если работник трудится в свой рабочий день по графику сменности, но такой день является праздничным, оплата за такую работу производится как за праздничный день;

- дополнительные дни по обстоятельствам, в частности по болезни без подтверждающих медицинских документов, учеба, профессиональная переподготовка;

- дополнительные гарантии при самостоятельном повышении квалификации, получении образования, курсов, супервизор за свой счет, каждому работнику гарантирован отгул с сохранением заработной платы;

- компенсация в виде материальной помощи в части расходов, повышение квалификации, получения образования по направлению деятельности Учреждения и занимаемой должности (оплату обучения, участия в конференциях и т.п.).

4.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

4.8. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60.2 ТК РФ). Доплата за совмещение профессий (должностей), при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы может составлять не более 100% от оклада совмещаемой должности за фактически отработанное время.

4.8.1. В общем случае допускаются следующие варианты совмещений:

- замена временно отсутствующего работника (на период его болезни, декретного отпуска, ежегодного отпуска, учебного отпуска);

- по разным должностям, профессиям (к примеру, водитель исполняет обязанности дворника).

4.8.2. Поручение любого вида дополнительной работы может оформляться как при трудоустройстве, так и после него. В последнем случае заключается дополнительное соглашение.

Совмещение:

1) Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности) (ст. 60.2 ТК РФ).

Совместительство:

1) Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (ст. 282 ТК РФ).

Согласно ст. 60.1 ТК РФ совместительство бывает:

- внутреннее (один работодатель по месту основной работы и по совместительству);

- внешнее (у других работодателей, кроме основного места работы).

4.8.3. В соответствии с ч. 1 ст. 276 ТК РФ руководитель организации может работать по совместительству у другого работодателя после получения разрешения

уполномоченного органа юридического лица, либо собственника имущества организации по основному месту работы руководителя, либо уполномоченного собственником лица (органа).

4.9. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.10. Заработанная плата выплачивается путем перечисления на банковскую карту работника, 26 числа текущего месяца - за первую отработанную половину месяца и 11 числа следующего месяца - за вторую отработанную половину месяца. При совпадении заработной платы с общим выходным (для пятидневной рабочей недели) или нерабочим праздничным днем эта дата переносится на ближайший предшествующий им рабочий день.

4.11. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится Работникам, которые привлекались к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере по общему правилу – минимум 20 процентов часовой ставки за час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, Работодатель может увеличить размер повышенной оплаты.

4.12. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

4.12.1. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы:

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника при невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 ТК РФ) или простое (ч. 3 ст. 157 ТК РФ);

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ;

- для возврата сумм, выданных работнику под отчет перед отъездом в отпуск на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, если своевременно (не позднее трех рабочих дней после выхода из отпуска) не предоставлены документы, подтверждающие расходы.

4.13. Стороны договорились, что при направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, согласно ст. ст. 166-168 ТК РФ.

4.14. Выплата заработной платы Работнику производится в денежной форме перечислением на лицевой счет Работника.

5. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ

5.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, установленном законодательством в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд обязательного медицинского страхования.

5.2. Стороны пришли к соглашению, что работники имеют право на отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в случае свадьбы работника, его детей - до 5 календарных дней;
- при рождении ребенка (отцу) - до 5 календарных дней;

- для провода детей в армию - 1 календарный день;
- для сопровождения детей-первоклассников в школу в первый день учебного года (День знаний) - 1 календарный день;
- в случаях предусмотренных действующим законодательством.

Стороны пришли к соглашению, что Работники имеют право на отпуск с сохранением заработной платы в связи со смертью близких родственников - до 3 календарных дней.

5.3. Одиноким матерям, имеющим детей в возрасте до 10 лет; работникам, имеющим трёх и более детей в возрасте до двенадцати лет ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

5.4. Работодатель гарантирует возмещение социальным работникам транспортных расходов по проезду к месту проживания получателей социальных услуг.

5.5. Работодатель гарантирует компенсацию за работу во вредных условиях труда в соответствии со специальной оценкой труда.

5.5.1. Основным работникам, не получившим материальную помощь в течение года по основаниям, предусмотренным Положением об оплате труда работников Ленинградского областного государственного бюджетного учреждения «Госненский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Дельфинёнок», гарантируется фиксированная выплата материальной помощи в размере 4 000 (четыре тысячи) рублей, пропорционально отработанному времени.

5.5.2. За работниками сохраняется право на получение материальной помощи при наступлении случаев предусмотренных п. 6.1. настоящего Договора, независимо от факта получения фиксированной выплаты в виде материальной помощи.

5.6. Гарантии и компенсации работникам имеющим право на применение отраслевых повышающих коэффициентов за работу с опасными условиями труда и иными особыми условиями труда (устанавливается постановлением Правительства Ленинградской области от 30 апреля 2020 года № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области»).

6. ИНЫЕ УСЛОВИЯ

6.1. При наличии экономии фонда оплаты труда может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

- 1) нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с травмой (увечьем) и заболеванием, полученным в результате несчастного случая, аварии, при предоставлении соответствующих медицинских документов, **не более 3-х размеров** месячных должностных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки);
- 2) при рождении (усыновлении) ребенка (детей) на основании копии свидетельства о рождении (усыновлении) ребенка (детей), **не более 2-х размеров** месячных должностных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки);
- 3) в связи с бракосочетанием на основании копии свидетельства о заключении брака, **не более 2-х размеров** месячных должностных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки);
- 4) в связи с утратой или повреждением личного имущества в результате стихийного бедствия или пожара, кражи и других чрезвычайных обстоятельствах на основании справок из соответствующих уполномоченных органов, **не более 6-ти размеров** месячных должностных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки);

5) в связи со смертью (гибелью) супруга (супруги) или близкого родственника, а также лица, находящегося на иждивении, на основании копии свидетельства о смерти,

свидетельства о заключении брака и документов, подтверждающих родство с умершим (находящимся на иждивении), **не более 3-х размеров** месячных должностных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки).

6.2. Материальная помощь при наличии оснований, указанных в п. 6.1. настоящего Договора, выплачивается однократно по личному заявлению работника и решению комиссии по утверждению стимулирующих выплат, оформленного приказом Учреждения.

7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. В соответствии со ст. 214 ТК РФ работодатель обязуется:

- обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников;

- проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда;

- проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством в части их учета, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем (ст. 227-231 ТК РФ);

- обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;

- создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители работников;

- работодатель организует проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в процессе трудовой деятельности) медицинских осмотров за счет средств выделяемых на эти цели (если это предусмотрено действующим законодательством);

- работодатель обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с действующим законодательством РФ;

- в соответствии с установленными требованиями и нормами работодатель обеспечивает приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия СИЗ работникам;

- работодатель может с учётом своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, загрязнения;

- работодатель обеспечивает все объекты Центра средствами пожаротушения в соответствии с действующими нормами;

Во всех помещениях Центра вывешиваются инструкции по поведению Работников в случае возникновения пожара.

- работодатель ежегодно выделяет необходимые средства на проведение профилактических противопожарных работ (перезарядка огнетушителей, приобретение первичных средств пожаротушения взамен вышедших из строя);

- работодатель проводит специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- работодатель обеспечивает информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, представляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- работодатель обеспечивает принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

7.1.1. В течение рабочего дня Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут в день, который в рабочее время не включается и 15 минутный технический перерыв дважды в день.

7.1.2. В случаях, когда характер работы требует постоянного взаимодействия с ПЭВМ (набор текстов или ввод данных и т.п.) с напряжением внимания и сосредоточенности, при исключении возможности периодического переключения на другие виды трудовой деятельности, не связанные с ПЭВМ, предоставляется перерывов по 10 мин. через каждые 60 мин. работы.

7.2. В соответствии со ст. 215 ТК РФ работник обязан:

- соблюдать трудовую и производственную дисциплину, нормы установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

8. ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ

8.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

8.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено:

- за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей;
- за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей;
- за прогул, т.е. отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
- за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения и по другим пунктам статьи 81 Трудового кодекса РФ.

8.3. Независимо от применения мер дисциплинарного взыскания Работник, за совершение дисциплинарного проступка, лишается полностью или частично производственной премии.

Порядок применения дисциплинарных взысканий определен в статье 193 Трудового кодекса РФ.

8.4. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

9.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

9.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

9.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Представители трудового коллектива обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

9.5. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

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

9.6. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.7. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.8. Если условия хозяйственной деятельности организации ухудшаются или организации грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения организации, о чем составляется соответствующий документ.

«Дельфинёнок»

В.С. Юрченкова

