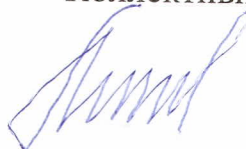


**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Частного образовательного учреждения дополнительного**  
**профессионального образования «Центр корпоративного обучения»**  
**(ЧОУ ДПО «ЦКО»)**  
**на 2023-2024 годы**

«20» 12 2022 г.

Директор ЧОУ ДПО «ЦКО»

Коллективный договор подписали:



**И.А. Анисимов**

Представитель трудового коллектива



от трудового коллектива:

**Ю.С. Тарасев**



Министерство  
промышленности и торговли  
Пермского края

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**УВЕДОМИТЕЛЬНО ЗАРЕГИСТРИРОВАН**

№ 6 «10» января 2023г

Подпись Меек

г. Добрянка

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.....	2
2. Особенности регулирования вопросов рабочего времени и времени отдыха в Учреждении.....	3
3. Оплата труда.....	5
4. Занятость.....	6
5. Охрана труда.....	8
6. Льготы, гарантии и компенсации.....	9
7. Права, обязанности, взаимные гарантии и основы сотрудничества сторон социального партнерства.....	10
8. Заключительные положения.....	13
Приложение 1.....	14

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ЧОУ ДПО «ЦКО» на 2023-2024 годы

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) заключен на основании Трудового кодекса Российской Федерации между работодателем – Частное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Центр корпоративного обучения» (далее – Учреждение) и работниками, состоящими с ним в трудовых отношениях (далее – Работники), в лице их представителей:

- представитель Работодателя – директор Учреждения, действующий на основании Устава Учреждения;
- представитель трудового коллектива – председатель общего собрания, действующий на основании открытых выборов общего собрания Учреждения (далее – представитель трудового коллектива).

1.2. Настоящий Договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Учреждении и устанавливающий права и обязанности сторон социального партнерства, а именно: Работодателя, работников и их представителей.

1.3. Целями настоящего Договора являются:

- поддержание социальной стабильности в Учреждении;
- создание условий для дальнейшего развития социального партнерства в Учреждении;
- установление минимального уровня гарантий работникам Учреждения;
- содействие повышению конкурентоспособности Учреждения;
- создание условий и механизмов, способствующих реализации в Учреждении норм действующего законодательства, регулирующего трудовые и связанные с трудом отношения.

1.4. Настоящий Договор основан на принципах равноправия, уважения и учета прав и законных интересов сторон социального партнерства Учреждения, добровольности, законности, обоснованности принятия на себя обязательств, а также обязательности и реальности их исполнения.

1.5. Нормы настоящего Договора распространяются на всех работников Учреждения и обязательны к исполнению для сторон социального партнерства.

В случаях, предусмотренных настоящим Договором, его нормы распространяются на неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию посредством расторжения трудовых отношений с Учреждением, в части предусмотренных для них Коллективным договором льгот.

1.6. Настоящий Договор вступает в силу с «01» января 2023 года и действует по «31» декабря 2024 года включительно.

1.7. Представитель трудового коллектива при проведении коллективных переговоров представляет интересы работников Учреждения.

1.8. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Учреждения, не могут содержать условий, ухудшающих положение работников по сравнению с условиями, установленными настоящим Договором.

1.9. Обязательства стороны социального партнерства, предусматривающие финансовые расходы, обеспечиваются за счет средств стороны, принявшей на себя соответствующие обязательства, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

Предусмотренные настоящим Договором обязательства Работодателя, связанные с установлением социальных льгот и гарантий работникам сверх норм, предусмотренных действующим законодательством, обеспечиваются за счет средств Работодателя, а в случаях, предусмотренных настоящим Договором, при наличии у Работодателя соответствующих финансовых возможностей.

1.10. При реорганизации Работодателя, нормы настоящего Договора продолжают действовать в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

1.11. Принятие коллективного договора и внесение изменений в него осуществляется путем голосования при соблюдении кворума (50% от численного состава Учреждения с округлением до целого в большую сторону + 1 человек).

## **2. Особенности регулирования вопросов рабочего времени и времени отдыха в Учреждении**

2.1. Работникам Учреждения гарантируется соблюдение норм регулирования вопросов рабочего времени и времени отдыха, установленных действующим законодательством.

2.2. Режим работы персонала определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ЧОУ ДПО «ЦКО».

2.3. Об изменении режима работы персонал предупреждается не позднее, чем за 2 месяца приказом по Учреждению.

2.4. В отдельных неплановых случаях, связанных с интересами производства, Работодатель имеет право, вводить для отдельных групп персонала график работы, предусматривающий непрерывную работу, когда выходные дни, предоставляемые персоналу, могут не совпадать с общепринятыми выходными днями с соблюдением ТК РФ.

2.5. Для женщин-работниц, по их заявлению, Работодатель с учетом условий производства может вводить "гибкий" график работы (в части начала и окончания работы) с общей продолжительностью рабочего дня не ниже нормы.

По заявлению работников Работодатель может устанавливать:

- неполный рабочий день;
- неполную рабочую неделю с оплатой за фактически отработанное время.

Изменение графика работы устанавливается приказом по Учреждению.

2.6. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней независимо от продолжительности рабочей недели.

2.6.1. Работникам в возрасте до восемнадцати лет основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарных дней;

2.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Право на предоставление основного отпуска в любое удобное для них время:

- отец и мать, имеющие трех и более детей до 12 лет;
- участники боевых действий или инвалиды войн;
- работники в возрасте до восемнадцати лет;
- лица, награжденные знаком «Почетный донор России»;
- один из родителей (в том числе опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- беременные женщины, перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком, работнице по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск. При этом стаж работы непосредственно у работодателя, где она трудится на момент отпуска не важен.
- лица, получившие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС и других аварий на атомных объектах;
- муж, в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в Учреждении;

2.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Директором с учетом мнения представителя трудового коллектива не позднее чем за две недели до наступления календарного года. В случае необходимости допускается перенос отпуска на другое время года и возможность предоставления ежегодного отпуска по частям по просьбе работника и с согласия Работодателя.

2.9. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен Работодателем не позднее, чем за две недели до его начала. В случае, если Работник был несвоевременно предупрежден о времени начала отпуска, т.е. менее чем за две недели до его начала, или ему несвоевременно была произведена выплата отпускных, то по согласованию между Работником и Работодателем отпуск переносится на другой срок.

2.10. Работодатель имеет право предоставлять работникам Учреждения отпуска без сохранения заработной платы по их заявлениям.

2.11. Работодатель обеспечивает предоставление работникам следующих дополнительных оплачиваемых отпусков:

а) 1 (один) календарный день матерям (отцам) либо другим лицам (опекунам, попечителям), воспитывающим детей-учащихся младших классов (1 – 4 класс), в День знаний 1 сентября или в случае, если 1 сентября приходится на воскресенье и линейка перенесена на следующий за ним рабочий день, и детей-школьников выпускных классов (9, 11 классы) на Последний звонок (в конце мая);

б) отцу в случае рождения ребенка – 1 рабочий день;

в) в случае свадьбы работника – 3 рабочих дня (включая день бракосочетания);

г) в случае свадьбы детей работника – 1 рабочий день (день бракосочетания детей);

д) в случае смерти супруга (и) работника, членов его семьи (детей, родителей, родных братьев и сестер) – 3 рабочих дня (для организации погребения);

е) в случае необходимости обследования специалистами профильных и многопрофильных медицинских учреждений работников и несовершеннолетних членов их семей, но не более 4-х дней в течение года по предоставлении копии направления;

ж) работнику - в случае призыва детей работника на военную службу – 1 рабочий день (при предъявлении повестки или другого официального подтверждающего документа).

Заявление о предоставлении отпуска по основаниям, предусмотренным настоящим пунктом (кроме подпункта «б» и «д»), должно быть подано работником не позднее, чем за 5 дней до предполагаемой даты предоставления отпуска.

Перенос данных дней на другое время не допускается.

2.12. Ежегодно отмечаются 7 мая – корпоративный праздник – День создания Учреждения, 22 декабря День энергетика без объявления их нерабочим днем.

Корпоративно отмечаются праздники 23 Февраля, 8 Марта и Новый год.

В указанные дни Работодатель совместно с представителем трудового коллектива, как правило, организуют и проводят торжественные мероприятия, концерты, иные праздничные мероприятия.

### **3. Оплата труда**

3.1. Учреждение обеспечивает зависимость оплаты труда работников от роста эффективности производства, результатов труда и роста потребительских цен в Российской Федерации, согласно «Положению об оплате труда и материальном стимулировании работников ЧОУ ДПО «ЦКО».

3.2. Учреждение обеспечивает тарификацию работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим по действующему Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, Тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий, рабочих в

электроэнергетике и Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих.

3.3. Минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда промышленно-производственного персонала, и полностью отработавших определенную работодателем на этот период норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), устанавливается с 1 января 2023 года в размере 12449 рублей и в дальнейшем индексируется.

3.4. В пределах средств на оплату труда Работодатель устанавливает систему оплаты труда, регулирует размеры заработной платы работников в зависимости от их квалификации, сложности работ, условий, количества и качества затрачиваемого труда и закрепляет в «Положении об оплате труда и материальном стимулировании работников ЧОУ ДПО «ЦКО».

3.5. Наряду с применением грейдов в Учреждении устанавливаются компенсационные выплаты, доплаты и надбавки, утвержденные Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников ЧОУ ДПО «ЦКО».

3.5.1. Размер материальной помощи к отпуску утверждается ежегодно на общем собрании Учреждения.

Материальная помощь начисляется и выплачивается в том месяце, когда предоставляется часть ежегодного оплачиваемого отпуска не менее 14 календарных дней.

Право на получение материальной помощи к ежегодному отпуску в первый год работы, у Работника возникает через 11 месяцев, с частью отпуска не менее 14 календарных дней.

3.6. Оплата простоев не по вине работника производится в размере, предусмотренном законодательством РФ, но не ниже должностного оклада.

## **4. Занятость**

4.1. Работодатель обеспечивает:

4.1.1. Реализацию принципа непрерывного повышения квалификации кадров, заключающегося в периодическом прохождении работником обучения.

4.1.2. Использование следующих возможностей для минимизации сокращения численности или штата работников:

- естественный отток кадров (собственное желание, выход на пенсию и др.);
- переподготовку кадров, их перемещение внутри Учреждения.

4.1.3. Предоставление, увольняемым в связи с сокращением штата или численности работникам, информации об имеющихся вакансиях в Учреждении. Работники Учреждения имеют право первоочередного замещения вакантных рабочих мест и должностей при наличии должной квалификации.

4.1.4. Предоставление работникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата, оплачиваемого времени для поиска работы общей продолжительностью до четырех часов в неделю, за исключением Работников, увольняемых по соглашению сторон.

4.1.5. По решению Работодателя может быть произведена компенсация стоимости затрат на обучение (высшее, средне-специальное образование) в случае потребности данной специализации в Учреждении.

4.1.6. В случае направления работника для получения среднего или высшего профессионального образования за счет средств Работодателя с работником заключается Дополнительное соглашение к трудовому договору об обучении за счет средств Работодателя, которое должно содержать условие о том, что работник обязуется после окончания обучения отработать в Учреждении от 1 (одного) до 5 (пяти) лет (в зависимости от стоимости и длительности обучения) согласно статье 249 ТК РФ. При отказе работника от подписания Дополнительного соглашения к трудовому договору, в обучении за счет средств Работодателя должно быть отказано.

4.1.7. Работник при увольнении из Учреждения по основаниям, указанным в Дополнительном соглашении, обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени.

4.2. Критериями массового увольнения работников Учреждения при сокращении численности или штата работников являются:

- а) увольнение 10 и более человек в течение 30 календарных дней;
- б) увольнение 20 и более человек в течение 60 календарных дней.

4.3. Если высвобождаемому работнику накануне его увольнения Работодателем установлена неполная рабочая неделя, компенсация высвобождаемому работнику выплачивается исходя из среднего месячного заработка, начисляемого при 40 часовой рабочей неделе работника.

4.4. В случае реорганизации Учреждения применяется процедура продолжения трудовых отношений с работниками, установленная ч.5 ст.75 Трудового кодекса Российской Федерации в следующем порядке:

– Работодатель уведомляет Работников о реорганизации и предлагает продолжить трудовые отношения;

– Работник, желающий продолжить трудовые отношения, письменно заявляет о своем согласии на продолжение трудовых отношений и одновременно дает согласие на передачу трудовой книжки новому Работодателю;

– в случае отказа от продолжения трудовых отношений Работнику разъясняются правовые последствия отказа и повторно предлагается согласиться на продолжение трудовых отношений;

– работники, согласившиеся на продолжение трудовых отношений, продолжают трудовые отношения с реорганизованным Учреждением с момента его государственной регистрации;

– трудовые книжки Работников, выразивших согласие на продолжение трудовых отношений, передаются по акту от старого Работодателя к новому, который вносит в них необходимые записи в соответствии с установленным порядком.

4.5. Работодатель обязуется:



– известить представителя трудового коллектива о предстоящей реорганизации и предоставлять ему информацию о решении о реорганизации, принятом собранием акционеров, в течение 20 дней со дня принятия соответствующего решения;

– предоставить представителю трудового коллектива информацию о графике мероприятий по оформлению согласия Работников на продолжение трудовых отношений.

4.6. Представитель трудового коллектива обязуется:

– разъяснять Работникам особенности процедуры продолжения трудовых отношений в рамках реорганизации;

– содействовать принятию Работниками решений о продолжении трудовых отношений и их адаптации к работе в реорганизованном Учреждении.

## 5. Охрана труда

5.1. Работодатель обязуется обеспечить создание здоровых и безопасных условий труда на каждом рабочем месте и объекте работ, включая бесплатное предоставление работникам спецодежды и средств индивидуальной защиты.

5.2. При заключении трудового договора работники должны быть ознакомлены с характеристикой своего рабочего места по условиям труда.

5.3. Работодатель обязан своевременно информировать работников об изменении условий труда на конкретных рабочих местах.

5.4. Работодатель сохраняет за работником место работы, должность и средний заработок за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по его вине.

Отказ Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности. Работник обязан письменно сообщить руководителю подразделения о своем отказе.

5.5. Запрещается привлечение или допуск работников, в том числе с их согласия, к работе, которая, по заключению медицинских органов, противопоказана им по состоянию здоровья.

5.6. Работник обязан:

- соблюдать требования по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, 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 появлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

5.7. Работники проходят предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, которые организуются Работодателем и проводятся для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

5.8. За время прохождения периодических медицинских осмотров за работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок. О времени, месте и порядке проведения медосмотров работники извещаются заранее.

5.9. Работники, не прошедшие обязательный медицинский осмотр, а также в случае медицинских противопоказаний, к исполнению трудовых обязанностей не допускаются.

5.10. Работникам, не прошедшим медицинский осмотр без уважительной причины в установленные сроки, оплата Учреждением за медосмотр не производится.

5.11. Работникам, потерявшим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием, в соответствии с медицинскими рекомендациями предоставляется возможность переподготовки.

5.12. Представитель трудового коллектива имеет право посещать контролируемые объекты, проводить проверку состояния охраны труда на рабочих местах, давать их руководителям представления об устранении выявленных нарушений по охране труда.

## **6. Льготы, гарантии и компенсации**

Работникам Учреждения предоставляются льготы, гарантии, компенсации по следующим видам:

6.1. Несчастные случаи и травмы на производстве:

6.1.1. В случае гибели работника по вине Учреждения семье погибшего выплачивается сверх возмещения ущерба, установленного законом, единовременное пособие в размере годового заработка погибшего на каждого несовершеннолетнего ребенка, ребёнка школьного возраста и студента дневной формы обучения в возрасте до 23 лет;

6.1.2. Сверх установленного законодательством выплачивается единовременное пособие при получении инвалидности в результате увечья по вине Работодателя или профзаболевания, в размерах:

- инвалидам 1 группы не менее 75 % годового заработка;
- инвалидам 2 группы не менее 50 % годового заработка;
- инвалидам 3 группы не менее 30 % годового заработка.

В случае судебного разбирательства выплаченные суммы учитываются при возмещении ущерба, а также морального вреда.

6.2. Оказание единовременной материальной помощи производится работникам, чьи дети являются выпускниками школы (11 класс). Материальная помощь выделяется до 1 августа года окончания школы на основании личного

заявления работника, и наличии аттестата о среднем (полном) общем образовании (копии). Размер материальной помощи определяется Директором Учреждения.

6.3. Работодатель в пределах утвержденных лимитов обеспечивает:

6.3.1. женщинам, работникам Учреждения, находящимся в отпуске по уходу за ребенком с 1,5 до 3 лет, Учреждение ежемесячно выплачивает 3 000 рублей.

6.3.2. Подарки детям работников Учреждения к праздникам (1 сентября и Новый год) (далее - Подарки).

6.3.2.1. Подарки детям работников Учреждения к Новому году дарятся детям, возраст которых на дату оформления договора закупки подарков не более 14 лет.

В случае, если в Учреждении работают оба родителя, подарок выдается одному из родителей.

6.3.2.2. Подарки детям работников Учреждения к 1 сентября дарятся детям, обучающимся с 1 по 11 класс.

6.3.3. Организацию мероприятия для работников Учреждения с детьми работников (силами актива):

- Дня здоровья - в зимнее время поездка с семьями на лыжную базу;
- Дня семьи - в летнее время соревнование «Папа, мама, я – дружная семья».

6.4. Работники, имеющие случаи нарушения трудовой дисциплины, совершившие хищения имущества Учреждения, по совместному решению работодателя и представителя трудового коллектива лишаются выплат по данному разделу полностью или частично.

6.5. Все льготы, гарантии, компенсации выплачиваются согласно смете, утверждаемой ежегодно, в порядке, установленном ТК РФ.

## **7. Права, обязанности, взаимные гарантии и основы сотрудничества сторон социального партнерства**

7.1. Работодатель и представитель трудового коллектива:

7.1.1. Осуществляют совместный контроль за исполнением настоящего Договора;

7.1.2. Предоставляют друг другу информацию, необходимую для анализа хода реализации настоящего Договора, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений, а также подготовке проектов последующих коллективных договоров;

7.1.3. Строго соблюдают установленный порядок разрешения коллективных трудовых споров, принимают меры по их конструктивному урегулированию;

7.1.4. Вправе рассматривать вопросы, не включенные в настоящий Договор, проводить консультации, переговоры и заключать иные соглашения в области трудовых и связанных с ними отношений.

7.2. Работодатель:

7.2.1. Обязуется соблюдать положения настоящего Договора;

7.2.2. Создает условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации трудовой деятельности;

7.2.3. Обеспечивает работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

7.2.4. Поощряет лучших работников, которые вносят вклад в развитие Учреждения.

7.2.5. Соблюдает права и гарантии деятельности представителя трудового коллектива, установленные действующим законодательством и настоящим Договором;

7.2.6. Не вмешивается в законную деятельность представителя трудового коллектива, не издает приказов и распоряжений, ограничивающих подобную деятельность;

7.2.7. Предоставляет представителю трудового коллектива информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, при условии соблюдения режима конфиденциальности информации, отнесенной к коммерческой тайне;

7.2.8. Для проведения общих собраний Работодатель предоставляет для членов трудового коллектива 1 час в квартал с сохранением средней заработной платы.

7.2.9. В течение 5 рабочих дней после подписания настоящего Договора издает приказ, в котором определяет лиц ответственных за исполнение условий Договора, относящихся к компетенции Работодателя;

7.2.10. Производит согласование с представителем трудового коллектива документов, указанных в Приложении № 1.

7.2.11. При массовом высвобождении работников (10 и более человек в течение месяца) Работодатель обязуется за три месяца до увольнения предоставить представителю трудового коллектива информацию (проект приказа о сокращении численности или штата, перечень вакансий) о возможном массовом высвобождении работников.

7.2.12. Реализует иные права, выполняет иные обязанности, предусмотренные настоящим Договором.

7.3. Представитель трудового коллектива:

7.3.1. Обязуется соблюдать Положения настоящего Договора и обеспечивать их соблюдение работающими в Учреждении;

7.3.2. Не вмешивается в оперативно-хозяйственную деятельность Работодателя, если эта деятельность не создает опасности для жизни и здоровья работников;

7.3.3. Содействует адаптации персонала к работе в условиях реорганизации, продолжению трудовых отношений;

7.3.4. Принимает меры по поддержанию и укреплению благоприятного социального климата, укреплению трудовой дисциплины, повышению конкурентоспособности Учреждения;

7.3.5. Не разглашает и принимает меры к охране информации, отнесенной к коммерческой тайне, которая была получена от Работодателя. В случае

разглашения коммерческой тайны представитель трудового коллектива несет ответственность, установленную действующим законодательством Российской Федерации;

7.3.6. Проводит среди работников разъяснительную работу по соблюдению трудовой дисциплины, норм охраны труда;

7.3.7. Принимает меры по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров;

7.3.8. При соблюдении Работодателем положений настоящего Договора обязуется воздерживаться от объявления забастовок. При наличии оснований для объявления забастовки информирует об этом Работодателя до начала мероприятий, связанных с осуществлением права на забастовку;

7.3.9. Реализует иные права, выполняет иные обязанности, предусмотренные настоящим Договором.

7.4. Работники обязуются:

7.4.1. Соблюдать положения настоящего Договора;

7.4.2. Полно, качественно и своевременно выполнять трудовые обязанности, установленные трудовыми договорами;

7.4.3. Способствовать повышению эффективности производства, росту производительности труда;

7.4.4. Бережно относиться к имуществу Работодателя, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности, снижению и предупреждению непроизводительных затрат;

7.4.5. Правильно и строго по назначению использовать переданное для работы оборудование, технические средства и другое имущество;

7.4.6. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, инструкции по охране труда, правила пожарной безопасности, санитарные нормы и правила;

7.4.7. Сохранять лояльность по отношению к Работодателю, стремиться к поддержанию его деловой репутации, престижа;

7.4.8. Совершенствовать свое профессиональное мастерство;

7.4.9. Обеспечивать высокую эффективность производственных процессов. Рационально использовать рабочее время;

7.4.10. Принимать меры к устранению причин и условий, препятствующих нормальному производственному процессу (простой, авария). Немедленно сообщать Работодателю (непосредственному руководителю) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

7.4.11. Поддерживать благоприятный психологический климат во время исполнения своих трудовых обязанностей;

7.4.12. Поддерживать общественный порядок на территории Учреждения;

7.4.13. В аварийных и иных экстремальных ситуациях принимать активное участие в ликвидации их последствий;

7.4.14. Принимать меры по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров, формировать требования к Работодателю с учетом его текущих возможностей, а также исходя из принципов законности и обоснованности;

7.4.15. В случае соблюдения Работодателем норм действующего трудового законодательства, настоящего Договора воздерживаться от участия в забастовках;

7.4.16. Выполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Договором.

## **8. Заключительные положения**

8.1. В течение 7 календарных дней со дня подписания настоящего Договора Работодатель направляет его для прохождения процедуры уведомительной регистрации в соответствующий орган по труду.

8.2. В течение 15 календарных дней с момента уведомительной регистрации Работодатель совместно с представителем трудового коллектива обеспечивают информирование работников Учреждения о содержании заключенного Договора.

8.3. За неисполнение или ненадлежащее исполнение положений настоящего Договора стороны социального партнерства Учреждения, иные лица, на которых лежит обязанность по соблюдению норм настоящего Договора, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

8.4. В период действия настоящего Договора все споры и разногласия между сторонами социального партнерства Учреждения разрешаются путем переговоров и консультаций, а при не достижении согласия – в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

8.5. Внесение изменений и дополнений в настоящий Договор производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

8.6. Приложения к настоящему Договору являются его неотъемлемой частью и могут изменяться в порядке, установленном для заключения коллективного договора, если особый порядок принятия отдельных документов не установлен действующим законодательством Российской Федерации.

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**  
**документов, которые согласовываются с представителем трудового**  
**коллектива**

№ п/п	№ статьи трудового кодекса	Наименование документа
1	ст.190	Правила внутреннего трудового распорядка
2	ст. 135	Установление системы оплаты труда и форм материального поощрения
4	ст. 372	Графики отпусков
5	ст. 372	Инструкции по охране труда