

Представитель работодателя -

Начальник


(подпись) (инициалы, фамилия)
(печать)

06.03.2026 года

Представитель работников -

Председатель Профкома


(подпись) (инициалы, фамилия)

06.03.2026 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное бюджетное учреждение Ленинградской области
«Станция по борьбе с болезнями животных Лужского района»
на 2026 - 2028 годы

Комитет по труду и занятости
населения Ленинградской области

«11» марта 2026г.

рег. № 67-26

город Луга 2026

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора является государственное бюджетное учреждение Ленинградской области «Станция по борьбе с болезнями животных Лужского района» (далее – Учреждение), именуемое далее «Работодатель», в лице начальника Шлейкина Никиты Георгиевича.

и работники Учреждения, представленные первичной профсоюзной организацией Учреждения, именуемая далее «Представительный орган работников», в лице его председателя профкома Романова Алексея Юрьевича.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в Учреждении.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также иные вопросы.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Отраслевым соглашением по агропромышленному комплексу РФ на 2024 - 2026 годы, Ленинградским областным трехсторонним соглашением о проведении социально - экономической политики и развитии социального партнерства на 2025-2027 годы, Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ленинградской области на 2025 год. Если в течение срока действия настоящего коллективного договора будут заключены новые региональное и (или) отраслевое соглашения, то стороны обязуются выполнять их требования.

Трудовые договоры, заключаемые с работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором. В случае противоречия отдельных условий коллективного договора и новых регионального и (или) отраслевого (тарифного) соглашений, действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работников.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в Учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представителя работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в Учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок (срочный). Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении работы в Учреждении по основаниям, предусмотренным статьей 59 Трудового кодекса РФ.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

2.3. Помимо лиц, указанных в статье 70 Трудового кодекса Российской Федерации, испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, имеющих опыт работы в должности, по которой осуществляется зачисление в штат Учреждения, более десяти лет.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора, соблюдать действующие «Правила внутреннего трудового распорядка». Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника с его согласия, на не обусловленную трудовым договором работу в том же Учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего

заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства Российской Федерации. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.6. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством Российской Федерации.

2.7 Работодатель вправе отчислять денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу».

3. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

3.1. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока срочного трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 7) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 8) отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;

9) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

10) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

3.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за три месяца, представлять в Профком (Представителю работников) проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца. Стороны договорились, что применительно к данному Учреждению высвобождение является массовым, если сокращается 40 или более работников в течение 30 календарных дней.

3.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные, при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника) или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; Работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в Учреждении свыше 15 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

3.4. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а

также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации Учреждения.

3.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее одного дня в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в Учреждении не может превышать 40 часов в неделю, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.1.1. В Учреждении применяется для работников АУП пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Продолжительность рабочего дня составляет 8 часов.

4.1.2. Для работников подразделений ЛДО Учреждения, работающих по сменному графику 12 часов (с 09-00 до 21-00 и с 21-00 до 09-00) с перерывом в смену 0,5 часа (в рабочее время не включаются), применяется суммированный учет рабочего времени. При суммированном учете рабочего времени продолжительность работы (смены) составляет 11,5 часов. Из которых 8 часов с 22 - 00 до 06 - 00 являются ночными. Ночные часы оплачиваются в повышенном размере согласно действующему законодательству РФ и Ленинградской области.

4.1.3. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет – не более 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет – 7 часов;
- для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от 14 до 16 лет – 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет – 4 часа.

4.1.4. Продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов устанавливается с учетом медицинского заключения, выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами России.

4.2. Для работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего

времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать при 36-часовой рабочей неделе – 7,2 часов.

4.2.1 Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается работникам, за работу во вредных условиях труда, по результатам оценки условий труда.

4.3. Право на работу, по неполному рабочему времени имеют беременные женщины, один из родителей, имеющий ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лицо, осуществляющее уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Неполное рабочее время устанавливается работнику с согласия Работодателя.

4.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.5. Помимо оснований, указанных в статье 99 Трудового кодекса Российской Федерации, привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи – для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с действующим законодательством РФ. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Выходными днями в Учреждении для работников административно управленческого персонала являются суббота и воскресенье. У работников ЛДО Учреждения и уборщиков помещений выходные по графику сменности.

5.2. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в Учреждении составляет 30 минут.

5.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

5.4. Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год.

Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем.

5.5. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам Учреждения продолжительностью 28 календарных дней. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней, работникам, занятым на работах с ненормированным рабочим днем, – не менее 3 календарных дней (перечень должностей утверждается Работодателем).

5.7. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- а) одинокие родители;
- б) женщины, имеющие трех и более детей;
- в) работники, получившие трудовое увечье;
- г) любые работники при наличии у них путевок на лечение.

5.8. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи:

- а) со свадьбой самого работника – 3 дня;
- б) свадьбой детей – 1 день;
- в) смертью близких родственников (родителей, супругов, детей) – 3 дня;
- г) рождением ребенка – 3 дня

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Система оплаты труда регулируется Положением об оплате труда работников Учреждения и Положением о стимулировании и компенсационных выплатах работников Учреждения.

6.1.1. Заработная плата работников Учреждения включает в себя размер оклада, (должностного оклада), установленного Работодателем в зависимости от финансового состояния Учреждения, применяя повышающий коэффициент, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации, регулирующими вопросы оплаты труда и другими внутренними нормативными документами по оплате труда.

6.2. Заработная плата работникам выплачивается 2 раза в месяц 5-го и 20-го числа месяца. По заявлению работника заработная плата перечисляется на расчетные счета в банковские организации.

По итогам расчетного месяца каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

6.3. Работодатель обязуется осуществлять индексацию зарплаты в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.4. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, выплачиваются доплаты к тарифной ставке (окладу) в размере до 24% от месячного оклада (тарифной ставки).

6.5. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производятся доплаты к должностным окладам в размере, установленном законодательством Российской Федерации.

6.6. Время простоя не по вине работника, а также время вынужденных отпусков по инициативе администрации при кратковременном снижении объемов производства и выполнения работ оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

6.7. Работодатель вправе устанавливать работникам надбавки в процентах к должностным окладам за ученую степень кандидата и доктора наук (отдельным категориям работников), за профессионализм, сложность порученного задания, увеличение объема работы, совмещение должностей, за ненормированный рабочий день.

6.8. При исчислении средней зарплаты для оплаты отпуска учитывается средняя зарплата за двенадцать календарных месяцев, предшествующих отпуску.

6.9. При направлении работника в командировку Работодатель компенсирует его расходы:

- по проезду;
- по найму жилого помещения;
- суточные;

- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Если работник отправляется в командировку на служебном автомобиле, работодатель компенсирует расходы на горюче-смазочные материалы, услуги автостоянки (парковку). При поломке автомобиля работнику возмещаются расходы на ремонт (в т. ч. покупку запчастей).

6.10. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством Российской Федерации.

7. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на Работодателя.

7.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работникам при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля уполномоченными работниками за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда;

- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

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

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

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- соблюдение норм Политики в области охраны труда;

- разработку и утверждение в случае надобности Соглашения по охране труда, Инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работ органа.

7.3. Работодатель предоставляет работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты.

7.4. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны 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);

- проходить обязательные медицинские осмотры.

7.5. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

7.6. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

8.1. Учреждение несет ответственность за вред, причиненный здоровью работнику увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

8.2. Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством, учреждение

выплачивает работникам, переведенным на легкую работу в связи с повреждением здоровья (увечьем) при выполнении трудовых обязанностей, разницу между средней зарплатой до повреждения здоровья и средней зарплатой по новому месту работы до восстановления трудоспособности.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

9. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ, ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

9.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

9.2. По решению Работодателя (при наличии положительного рассмотрения Тарификационной комиссии), работнику выплачивается материальная помощь в случаях:

- в связи со свадьбой работника;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи с награждением работника;
- к юбилею работника;
- к праздничным датам;
- в связи с выходом на пенсию;
- к очередному календарному отпуску;
- по семейным обстоятельствам;
- на дорогостоящее лечение;

- со смертью близкого родственника (родителей, детей, супруга);

- в связи с нанесением имущественного вреда;

9.10. По решению Работодателя (Тарификационной комиссии), работнику может быть установлена компенсация расходов за аренду (найм) жилья в размере не более 40 000,00 руб. в месяц, санаторно - курортные путевки 30% от стоимости путевки, но не более 50 000,00 руб., а также компенсация оплаченной путевки детского оздоровительного лагеря для детей в размере не более 50 000,00 руб.

Порядок выплаты предусматривает наличие следующих документов:

- заявления работника с приложением копии договора найма, документа об оплате путевки;

- решение Тарификационной комиссии о необходимости выплаты компенсации;

- приказ о назначении денежной компенсации;

- дополнительное соглашение к трудовому договору работника.

9.11. В связи со служебной необходимостью, по приказу руководителя, работнику может быть назначена компенсация на возмещение расходов на оплату мобильной связи и услуг доступа к сети Интернет.

9.12. В связи с производственной необходимостью по решению работодателя (Тарификационной комиссии), работнику может выплачиваться компенсация за использование личного транспорта, оборудования и других технических средств, и материалов, принадлежащих работнику.

9.13. В связи с производственной необходимостью по решению работодателя (Тарификационной комиссии), работнику могут устанавливаться доплаты:

- в связи с увеличением объема работ;

- расширения зон обслуживания, выполнение дополнительной работы в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя от приносящей доход деятельности.

10. СОЦИАЛЬНО-БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

10.1. Работодатель обязуется для организации горячего питания работников оснастить бытовые помещения электрочайниками, электроплитами и холодильниками.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Договор вступает в силу с даты подписания Сторонами. Целью заключения коллективного договора является проведение согласованной политики, направленной на рост благосостояния и обеспечение достойного уровня жизни работников и их семей.

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

11.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

11.4. 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.

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

Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.6. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

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

11.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.8. 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.