

При обранні виду стягнення Сторона власника враховує ступінь тяжкості вчиненого проступку, обставин, за яких вчинено проступок, попередню роботу і поведінку працівника.

Дисциплінарне стягнення застосовується безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення (ст.. 148 КЗпП України).

Час перебування працівника, що вчинив дисциплінарний проступок, у відпустці або час його відсутності на роботі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю (підтверджений відповідними медичними документами) в цей місячний строк не зараховується.

Дисциплінарне стягнення також не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку.

Стягнення, оголошене в наказі, повідомляється працівникові під розписку.

Одним з найтяжчих дисциплінарних проступків являється прогул. Проголом без поважних причин вважається неявка на роботу протягом усього робочого дня або відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня без поважних причин.

Враховуючи тяжкість наслідків прогулу, сторона Власника має право звільнити працівника і за одноразовий прогул, але за погодженням з комітетом профспілки.

Дисциплінарне стягнення, застосоване до працівника, діє протягом року. Якщо протягом цього часу на працівника не буде накладене нове дисциплінарне стягнення, то він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення (ст..151 КЗпП України).

Якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни і при цьому проявив себе, як сумлінний працівник, то сторона Власника відповідним наказом може зняти застосоване дисциплінарне стягнення до закінчення річного строку.

#### **Сторона Власника зобов'язується:**

1. Забезпечити протягом року переважне право на працевлаштування працівникам, вивільненим з підприємства на підставі п.1 ст.40 КЗпП України, у разі виникнення потреби прийняття на роботу працівників аналогічних професій
2. Здійснювати прийом на роботу за контрактною формою трудового договору (застосовувати контрактну форму трудового договору) лише у випадках, прямо передбачених чинним законодавством, на умовах оплати праці, встановлених цим колективним договором.
3. Не звільняти працівників з роботи з ініціативи адміністрації без достатніх підстав і попереднього погодження з профспілковим комітетом. Не вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором (контрактом); передбачити в контракті збо розробити і затвердити посадові інструкції (функціональні