



Частное учреждение «Физкультурно-оздоровительный комплекс
«Гагаринский»

УТВЕРЖДЕН

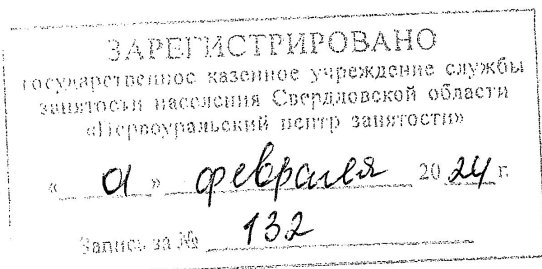
Комиссией по разработке коллективного
договора протокол от

« 09 » сентября 2024г.

№ 1

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2024 - 2027 гг.

Частное учреждение «Физкультурно-оздоровительный комплекс
«Гагаринский»



Утвержден протоколом № 1 от « 09 » сентября 2024 г.

Содержание

Раздел 1. Общие положения.	3
Раздел 2. Трудовой договор.	4
Раздел 3. Обеспечение занятости.	6
Раздел 4. Рабочее время.	7
Раздел 5. Время отдыха.	9
Раздел 6. Оплата и нормирование труда.	12
Раздел 7. Условия и охрана труда.	15
Раздел 8. Социальные гарантии, компенсации и льготы.	18
Раздел 9. Работа с молодежью.	20
Раздел 10. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа.	21
Раздел 11. Гарантии деятельности профсоюзной организации.	21
Раздел 12. Заключительные положения.	22

Раздел 1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Частное учреждение «Физкультурно-оздоровительный комплекс «Гагаринский» (далее ЧУ ФОК «Гагаринский» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются:

Полномочным представителем Учреждения (далее Работодатель) при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении настоящего Коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, является директор Учреждения.

1.4 Представителем интересов работников Учреждения (далее – Работники) при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении настоящего Коллективного договора, осуществлении контроля за его исполнением, а также при реализации права на участие в управлении Учреждением, рассмотрении трудовых споров Работников с Работодателем является Первичная профсоюзная организация работников акционерного общества «Первоуральский новотрубный завод» Горно-металлургического профсоюза России (далее – Профорганизация).

Профсоюзная организация ЧУ ФОК «Гагаринский» входит в состав Первичной профсоюзной организации акционерного общества «Первоуральский новотрубный завод» Горно-металлургического профсоюза России, без образования юридического лица.

1.5 Выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации работников акционерного общества «Первоуральский новотрубный завод» Горно-металлургического профсоюза России, реализующим права представительного органа Работников, является профсоюзный комитет (Далее – Профком).

Руководителем Профкома, имеющим право без доверенности действовать от имени Профорганизации, является председатель Профорганизации.

1.6. Работники и Работодатель регулируют трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними отношения, в соответствии с трудовым законодательством путем заключения, изменения, дополнения Коллективного договора.

1.7. Целью Коллективного договора является развитие социального партнерства в Учреждении, как системы взаимоотношений между Работниками (Профорганизацией), Работодателем (представителями Работодателя), направленной

на обеспечение согласования интересов Работников и Работодателя на основе коллективно-договорного регулирования трудовых отношений.

1.8. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от их членства в Профсоюзе.

1.9. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу со дня его подписания сторонами.

1.10. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

1.11. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может привести к снижению уровня социально-экономического положения работников организации.

1.13. При проведении коллективных переговоров, контроля за выполнением Коллективного договора представители Работодателя и Профком обязаны представлять друг другу необходимую для этого информацию.

1.14. Стороны признают, что основой предоставления предусмотренных Коллективным договором льгот, преимуществ, социальных гарантий и условий труда является выполнение каждой стороной социального партнерства принятых на себя обязательств.

1.15. Права и обязанности Работодателя и Работника регламентируются действующим законодательством РФ, Уставом Учреждения, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, инструкциями и другими локальными нормативными актами Учреждения.

1.16. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора, его заключения и изменения, а также для организации контроля за исполнением Коллективного договора по решению сторон создается Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений Общества (далее – Двухсторонняя комиссия) из наделенных необходимыми полномочиями представителей.

1.17. Коллективный договор не позднее одного месяца с момента подписания издается в виде брошюры. Работодатель и Профком обеспечивают возможность ознакомления Работников с Коллективным договором.

Раздел 2. Трудовой договор.

2.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором.

2.3. Трудовой договор содержит обязательные условия, указанные в статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

2.5. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. По соглашению сторон в трудовой договор включать условие об испытательном сроке для работника в целях его соответствия поручаемой работе. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.6. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных статьями 72.2, 74, 99, 113, 327.4 и 349.4 Трудового кодекса Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.8. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 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 со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации);

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 Трудового кодекса Российской Федерации);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 Трудового кодекса Российской Федерации);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 Трудового кодекса Российской Федерации);

11) нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.9. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудовым кодексом Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Раздел 3. Обеспечение занятости.

Работодатель обязуется:

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения мероприятий.

3.2. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.3. Рассматривать предварительно с участием профсоюзного органа все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников.

3.4. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, созданию дополнительных производств и рабочих мест, смене режима работы работодателем, переобучению работников и т.д.

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается работникам, в соответствии со статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Предоставлять Работнику по его желанию, с момента получения им уведомления о сокращении численности (штата) работников неиспользованные дни ежегодного отпуска или дополнительные дни отдыха за ранее отработанное время (в выходные/нерабочие праздничные дни) в количестве 2 дней в месяц для поиска новой работы. В случае отсутствия у работника дней отпуска или неиспользованных дополнительных дней отдыха, он в праве, обратиться с заявлением о предоставлении ему отпуска без сохранения заработной платы, не менее двух дней в месяц.

3.6. Сохранять за сокращаемым работником права на все гарантии и льготы, действующие на предприятии до момента увольнения.

3.7. Рассмотреть возможность расторжения трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения об увольнении (в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации), выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

Раздел 4. Рабочее время.

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 Трудового кодекса Российской Федерации). Для отдельных категорий Работников на основании ст. 92 ТК РФ Работодатель устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени.

Сменная работа осуществляется в соответствии с графиками сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения в действие.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзной организации (статья 103 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2. Для лиц моложе 18 лет, для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным, инвалидов 1 и 2 группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.3. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя (статья 93 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.4. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязуется уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.5. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) может повлечь массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения профкома вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя в соответствии со статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (статьи 259, 268 Трудового кодекса Российской Федерации).

Раздел 5. Время отдыха.

5.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (статья 114 Трудового кодекса Российской Федерации). Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (статья 115 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск Работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (статья 267 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для инвалидов в соответствии с действующим законодательством устанавливается продолжительностью 30 календарных дней.

5.4. Работникам Учреждения предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за работу на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда классов вредности 3.2. и 3.3.

Продолжительность дополнительного отпуска по результатам специальной оценки условий труда:

класс / подкласс условий труда	Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)
3.2	7
3.3	9

5.5. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения, принятым с учетом мнения Профкома. Лицам, работающим по совместительству, ненормированный рабочий день не устанавливается, отпуск за ненормированный рабочий день не предоставляется.

5.6. Дополнительные оплачиваемые отпуска за работу на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда и ненормированный рабочий день присоединяются к продолжительности основного оплачиваемого отпуска.

5.7. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (статья 120 Трудового кодекса Российской Федерации). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с

учетом мнения профсоюзной организации, в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.9. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (статья 262.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.10. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (статья 128 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.11. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году; работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней; работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.12. Представлять Работникам по их заявлению дополнительный оплачиваемый краткосрочный отпуск в течение календарного года независимо от количества случаев, непосредственно до или после наступления, включая день случая. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется в следующих случаях и следующей продолжительностью:

- собственной свадьбы, свадьбы детей – 3 календарных дня;

- смерти супруга (супруги), детей, родителей или лиц их замещающих, родных сестер, братьев – 3 календарных дня;
- одному из родителей первоклассника на 1 сентября – 1 календарный день;
- родителям, супруге призывника при отправке его на срочную службу в Вооруженные Силы РФ, а также родителям, супруге, детям призывника при мобилизации – 2 календарных дня;
- отцу при выписке супруги и ребенка из родильного дома – 1 календарный день.

Указанные дополнительные краткосрочные оплачиваемые отпуска представляются Работникам ежегодно, сверх количества дней отпусков, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

Право на дополнительный краткосрочный оплачиваемый отпуск распространяется на всех работников Учреждения. Основанием для представления дополнительных дней отпуска является:

- заявление Работника с указанием причины и количества необходимых дней для реализации права на дополнительный отпуск;
- предъявление соответствующего документа, подтверждающего случай возникшей ситуации (копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о браке, повестка, свидетельство о рождении ребенка, справка о рождении ребенка и др.).

В случае, если в период основного отпуска возникла необходимость представления дополнительного отпуска, основной отпуск продлевается на количество дней дополнительного отпуска, оформленного по заявлению.

5.13. Работодатель обязан предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (статья 262 Трудового кодекса Российской Федерации).

Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами производится в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 13.10.2014 № 1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами».

5.14. Работодатель обязуется для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождать работников от работы на 1 рабочий день 1 раз в 3 года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работников, достигших возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождать от работы на 1 рабочий день 1 раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работников, являющихся пенсионерами или предпенсионерами (не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники,

являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет), освобождать от работы на 2 рабочих дня 1 раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем.

Работники обязаны предоставлять Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

Раздел 6. Оплата и нормирование труда.

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами (статья 132 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда (статья 135 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.2. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников определяются штатным расписанием, а также иными локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения Профкома.

Работодатель обязуется:

6.3. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы. Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (статья 236 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.4. Выплачивать заработную плату работнику 29 и 14 числа каждого месяца (не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена).

6.5. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в

заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

6.6. Производить повышение реального уровня заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (индексацию заработной платы) согласно действующему «Положению о порядке индексации заработной платы работников Частного Учреждения, принятому с учетом мнения Профкома. Условиями проведения индексации является безубыточность деятельности Учреждения.

6.7. Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.8. Установить оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере (статья 146 Трудового кодекса Российской Федерации).

Доплата за вредные и (или) опасные условия труда в соответствии с СОУТ исчисляется в процентах от часовой тарифной ставки (должностного оклада) и составляет:

Класс / подкласс условий труда	Доплата за вредные и (или) опасные условия труда
3.1	4 %
3.2	5 %

6.9. Производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.10. Оплачивать каждый час работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации). Производить доплату за работу в ночное время Работникам в размере 35% часовой тарифной ставки присвоенного разряда (оклада) согласно действующему «Положению об оплате труда и премировании работников».

6.11. Производить выплату дополнительного вознаграждения Работникам, за исключением Работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, в соответствии с действующим локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения Профкома.

6.12. Устанавливать работнику доплату (размер которой определяется соглашением сторон трудового договора) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.13. Производить возмещение расходов при направлении Работников в служебные командировки и на подготовку, переподготовку, повышение квалификации в другую местность в порядке и размерах, определяемых локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения Профкома.

6.14. Производить выплату единовременного вознаграждения за выслугу лет Работникам Учреждения в соответствии с действующим «Положением о порядке выплаты единовременного вознаграждения за выслугу лет работникам Частного учреждения «Ф ОК «Гагаринский»».

6.15. Оплачивать время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника; время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника – в размере двух третей тарифной ставки, оклада пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.16. Начислять районный коэффициент в размере 15% на сумму заработной платы Работников Учреждения.

6.17. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или нерабочими праздничными днями выплата производится накануне.

6.18. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.19. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм, в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации, а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.20. Установление, пересмотр и замена действующих норм труда производится согласно действующему законодательству.

Раздел 7. Условия и охрана труда.

Стороны договорились, что отношения в области охраны труда направлены на создание условий труда, соответствующих требованиям сохранения жизни и здоровья Работников в процессе трудовой деятельности.

Работодатель обязуется:

7.1. Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (статья 210 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.2. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, полагающихся им гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, знакомить с отчетом о проведении специальной оценки условий труда.

7.3. Своевременно производить, согласно типовым нормам (а в отдельных случаях свыше типовых норм) бесплатную выдачу сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты. Производить замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, пришедших в негодность до окончания срока носки по причине независимой от Работника.

7.4. Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические в течение трудовой деятельности, профилактические медицинские осмотры (обследования) Работников для определения их пригодности для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. Проводить обязательное психиатрическое освидетельствование определенных категорий работников в соответствии с Трудовым законодательством РФ. Не допускать к работе (отстранять) лиц, не прошедших медицинский осмотр в установленном порядке. Прохождение медицинских осмотров проводить в рабочее время с сохранением средней заработной платы. (статьи 212 и 213 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.5. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, по оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах Работников и проверку их знаний требованиям охраны труда и промышленной безопасности. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний по охране труда и промышленной безопасности.

7.6. Организовывать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах и обеспечивать применение Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.7. Информировать Работников и Профком об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты, обо всех изменениях условий труда и производственного быта Работников.

7.8. Обеспечивать чистоту и благоустройство территории Учреждения в соответствии с требованиями действующих строительных норм и правил.

7.9. Производить ремонт и расчистку дорог, проездов, пешеходных тротуаров (проходов), а также посыпку их песком. Обеспечить наличие знаков безопасности, освещенности территории в темное время суток.

7.10. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. На основании отчета о проведении специальной оценки условий труда разработать, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации план реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда, с указанием сроков выполнения и ответственных лиц.

7.11. Разрабатывать совместно с профсоюзной организацией мероприятия по снижению доли работников, занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам.

7.12. Предоставить другую работу работнику при отказе его от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами) 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.

Не требовать от работника исполнения трудовых обязанностей в случае необеспечения его в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, и оплатить возникший по этой причине простой (статья 157 Трудового кодекса Российской Федерации).

Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника при его отказе 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 предусмотренных трудовым договором (статья 220 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.13. Обеспечивают обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.14. Обеспечивать санитарно-бытовое обеспечение Работников Учреждения.

7.15. В случае гибели работника в результате несчастного случая на производстве или острого отравления, связь с производственной деятельностью которого подтверждена материалами акта установленной формы, Работодатель в качестве возмещения морального вреда выплачивает сверх установленных законодательством сумм единовременное пособие в размере не менее годового заработка, но не менее 100 тысяч рублей на каждого члена семьи погибшего работника, включая нетрудоспособных и родившихся после его смерти детей (в случае беременности вдовы на момент гибели работника), исчисленного за последние 12 месяцев, в срок не более 6 месяцев со дня смерти работника. Иные формы и сроки выплаты возмещения определяются по соглашению между Работодателем и семьей погибшего.

Указанные выплаты не производятся, если в законодательно определенном порядке установлено, что работник находился в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Работнику, получившему трудовое увечье, моральный вред компенсируется в размере, согласованном между Работником и Работодателем, исходя из конкретных обстоятельств получения трудового увечья (характер увечья, степень вины Работника и т.п.).

При не достижении согласия по размеру компенсации морального вреда Работник вправе обратиться в суд общей юрисдикции.

7.16. Обеспечивать условия и охрану труда женщин, в соответствии с приказом Минтруда России от 18.07.2019 № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин», статьей 253 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.17. Обеспечивать условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в том числе не допускать к работам с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 № 163, статьей 265 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работник обязуется:

7.18. Соблюдать требования охраны труда, промышленной и противопожарной безопасности, промышленной санитарии, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.19. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.20. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические (в течение трудовой деятельности) и внеочередные медицинские осмотры (обследования). Проходить обязательное психиатрическое освидетельствование (для определенных категорий работников по направлению работодателя) в соответствии с Трудовым законодательством РФ.

7.21. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья.

7.22. Участвовать в разработке мероприятий, направленных на улучшение и создание безопасных условий труда на рабочих местах.

Профсоюзный комитет обязуется:

7.23. В соответствии с действующим законодательством РФ осуществлять контроль за состоянием охраны труда и промышленной безопасности, выполнением Работодателем своих обязанностей по вопросам охраны труда и промышленной безопасности, а Работниками - обязанностей по соблюдению нормативных документов по охране труда и промышленной безопасности.

7.24. Уполномоченным лицам Профкома осуществлять контроль за состоянием охраны труда и промышленной безопасности, проверять условия труда на рабочих местах. Регулярно рассматривать на собраниях трудовых коллективов вопросы по охране труда и состоянию промышленной и противопожарной безопасности,

промышленной санитарии, предлагать инициативы по улучшению условий труда на рабочих местах, а также ходатайствовать перед Работодателем о привлечении к ответственности лиц, нарушивших правила охраны труда, промышленной и противопожарной безопасности, промышленной санитарии.

7.25. Совместно с Работодателем организовать в каждом структурном подразделении выборы уполномоченных по охране труда, их обучение и аттестацию, оказывать им поддержку в выполнении возложенных на них обязанностей.

7.26. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением Работниками требований правил, инструкций по охране труда и промышленной безопасности и правильным применением средств индивидуальной защиты.

7.27. Осуществлять работу по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний Работников.

7.28. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, на заседаниях профкома, в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.

7.29. Направлять своих представителей в комиссию по проведению специальной оценки условий труда и расследованию несчастных случаев на производстве.

Раздел 8. Социальные гарантии, компенсации и льготы.

Работодатель обязуется:

8.1. Сохранять работникам, направленным в служебную командировку, место работы (должность) и средний заработок, а также возмещать следующие расходы:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) в размере 700 рублей;
- иные расходы, произведенные с разрешения или ведома работодателя

8.2. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные статьями 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.3. Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с Федеральным законом от 1 апреля 1996 года № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и зарплате работников для предоставления их в управление Пенсионного фонда. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

8.4. Обеспечить прохождение дополнительной диспансеризации работников, в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, согласно статьи 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации:

- при прохождении диспансеризации на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка;

- работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.5. Освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (статья 186 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.6. Представление Работников к награждению, а также представление других социальных льгот и преимуществ Работникам, производится Работодателем по согласованию с Профкомом.

8.7. Работодатель организует новогодние утренники (представления) для детей Работников в возрасте с 2 по 14 лет (включительно) по состоянию на 31 декабря текущего года.

8.8. Работодатель обеспечивает Работников местом для приема пищи, в столовой Учреждения, оборудованной бытовым шкафом, обеденным столом, холодильником, плитой или СВЧ, чайником. Хранение и принятие пищи на рабочих местах не допускается.

8.9. При увольнении (первом) Работников Учреждения на трудовую пенсию по возрасту, при условии их добросовестной работы (отсутствие дисциплинарных взысканий) выплачивать единовременное пособие в соответствии с действующим локальным нормативным актом Учреждения, принятым с учетом мнения Профкома.

8.10. Выплачивать единовременную материальную помощь работающим женщинам в связи с рождением ребенка в соответствии с действующим локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения Профкома (при рождении первого ребенка – 7 000 рублей; при рождении второго – 10 000 рублей, при рождении третьего и последующих – 15 000 рублей).

8.11. Производить ежемесячные компенсационные выплаты Работницам (матерям, усыновителям, опекунам), находящимся в отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком (детьми) от 1,5 до 3 лет и не работающим в период отпуска, в размере 3 000 рублей на каждого ребенка.

8.12. Рассматривать при составлении графика отпусков возможность представления в приоритетном порядке очередного отпуска в сентябре месяце одному из родителей (опекуну), чьи дети идут в первый класс.

8.13. Выплачивать одному из родителей (опекуну) ребенка-первоклассника единовременную выплату на сумму 3 000 рублей для приобретения школьных принадлежностей.

8.14. Работницам (матерям, усыновителям, опекунам), имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет выплачивать материальную помощь к «Дню матери» по 1500 рублей на каждого ребенка.

8.15. Одному из родителей, имеющих детей инвалидов в возрасте до 18 лет, а также детей инвалидов старше 18 лет, которым установлена 1 или 2 группа инвалидности с детства без указания срока переосвидетельствования (бессрочно), выплачивать ежегодно в декабре месяце ко «Дню инвалида» единовременную материальную помощь в размере 10000 рублей.

8.16. Вручать работникам благодарственное письмо Учреждения в связи с юбилейной датой со дня рождения или почетную грамоту Учреждения в связи с юбилейной датой начала работы в Учреждении (согласно утвержденному локальному нормативному акту, принятому с учетом мнения Профкома).

8.17. В случае смерти Работника, состоящего в штате (кроме совместителей и временных Работников), а также в случае смерти несовершеннолетнего члена семьи Работника Учреждения, семье умершего Работодатель обязуется выплачивать единовременное пособие в размере средней заработной платы по Учреждению за последний отчетный месяц.

8.18. В случае смерти Работника, наступившей в результате несчастного случая на производстве, выплачивать ежегодное пособие детям погибшего до 18 лет и обучающимся на дневном отделении учебного заведения, имеющего государственную аккредитацию, до 23 лет, перед началом учебного года в размере 5000 рублей на каждого ребенка.

Пособие не выплачивается, если смерть Работника наступила в результате несчастного случая, при котором Работник (по заключению медицинского учреждения) находился в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

8.19. Оказывать семье умершего бывшего Работника, получившего повреждение здоровья вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, подтвержденного в установленном порядке, материальную помощь на ритуальные услуги. Размер пособия, выплачиваемого в возмещение ущерба, определяется в размере трехкратного социального пособия на погребение, предусмотренного Федеральным законом.

Раздел 9. Работа с молодежью.

9.1. Стороны исходят из того, что молодыми работниками считаются работники в возрасте не старше 35 лет.

Работодатель обязуется:

9.2. Содействовать трудоустройству молодежи после окончания общеобразовательных учреждений, училищ, колледжей и вузов.

9.3. Предусматривать для работающей молодежи, с целью привлечения и закрепления молодежи в Учреждении:

- создание условий для профессионального роста;
- создание условий для обучения и развития молодежи, исходя из потребностей Работодателя и личных способностей Работника;
- создание условий для развития творчества Работников в научной и рационализаторской деятельности.

9.4. Выплачивать Работникам Учреждения при вступлении в первый брак (при условии, что каждый молодожен является работником Учреждения со стажем работы на момент вступления в брак не менее 1 года) пособие в размере 5 000 рублей каждому согласно действующему локальному нормативному акту.

Профком обязуется:

9.5. Проводить работу по вовлечению молодежи в активную деятельность.

9.6. Широко информировать молодых Работников о задачах профсоюзной организации в вопросах защиты социально-экономических интересов.

9.7. Принимать участие в организации развивающих, творческих, спортивных и культурно-массовых мероприятий для молодежи.

9.8. Поощрять молодых профсоюзных активистов Учреждения, успешно ведущих общественную работу.

Раздел 10. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа.

Работодатель обязуется:

10.1. Организовать и проводить культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия.

10.2. Обеспечить приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря.

10.3. Представлять Работникам Учреждения и членам их семей возможность оздоровления, отдыха и занятия спортом в Учреждении по льготной стоимости.

10.4. Освобождать от основной работы с сохранением средней заработной платы работников для участия в Спартакиаде АО «ПНТЗ» и иных спортивных мероприятиях за честь Учреждения.

Раздел 11. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

В целях содействия деятельности профсоюзной организации работодатель обязуется:

11.1. Предоставлять профсоюзной организации безвозмездно: оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение; оргтехнику, средства связи; при необходимости – транспортные средства, для осуществления своей деятельности.

11.2. Перечислять в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет первичной профсоюзной организации предприятия членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений (статья 377 Трудового кодекса Российской Федерации).

11.3. Предоставлять профсоюзной организации информацию по вопросам реорганизации организации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также любую другую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников (статья 53 Трудового кодекса Российской Федерации).

11.4. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза; обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в работе общих собраний (конференций) коллектива по вопросам социального и экономического развития, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, для реализации уставных задач и предоставленных прав.

11.5. Утверждать с учетом мнения Профкома правила внутреннего трудового распорядка, принимать локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права и предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

11.6. Выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения профкомом своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников.

Стороны договорились, что:

11.7. Работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы, предоставляются гарантии в соответствии со статьей 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

11.8. Профсоюзный комитет Общества ГМПР вправе информировать Работников о своей деятельности, излагать свою позицию по различным вопросам, и решения профсоюзных органов, оповещать о предстоящих мероприятиях.

Раздел 12. Заключительные положения.

12.1. В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя, в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

12.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

12.3. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

12.4. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

12.5. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации.

12.6. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора или пролонгации действующего коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

12.7. Коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания.

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

12.9. Для разработки проекта Коллективного договора, контроля над ходом его выполнения, а также внесения дополнений и изменений в действующий коллективный договор создается совместная комиссия представителей Работодателя и Профорганизации (с равным представительством сторон) на весь период действия Коллективного договора.

12.10. В случаях, требующих оперативного решения по внесению дополнений и изменений в Коллективный договор, не ущемляющих интересы Работников, дополнения и изменения вносятся после их рассмотрения совместной комиссией на основании ее Решения, оформленного протоколом.

12.11. Информация о выполнении Коллективного договора доводится до сведения Работников Учреждения по итогам года.

Председатель первичной
профсоюзной организации
АО «ПНТЗ»

Директор Частного учреждения
«Физкультурно-оздоровительный комплекс
«Гагаринский»»



/С. Л. Ошурков /

« 29 » января 2024 г.



/О. В. Аликина /

« 29 » января 2024 г.

