

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
РЕСПУБЛИКА ХАКАСИЯ
МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РЕСПУБЛИКИ ХАКАСИЯ

Государственное автономное учреждение Республики Хакасия
«Объединение «Абаканский пансионат ветеранов»

Утвержден собранием коллектива
«16» октября 2025г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2025 - 2028 годы

Представитель работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации ГАУ
Республики Хакасия «Объединение
«Абаканский пансионат ветеранов»


А.В. Тинников

«16» октября 2025г.

Представитель работодателя:

Директор ГАУ Республики Хакасия
«Объединение «Абаканский
пансионат ветеранов»


В.И. Ильяшук

г. Абакан 2025

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работником и работодателем Государственного автономного учреждения Республики Хакасия «Объединение «Абаканский пансионат ветеранов» (далее – ГАУ РХ «Абаканский пансионат ветеранов», Учреждение), устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель Государственное автономное учреждение Республики Хакасия «Объединение «Абаканский пансионат ветеранов» в лице директора Ильяшук Валерия Ивановича, действующего на основании Устава, утвержденного Правительством Республики Хакасия.

Работники Государственного автономного учреждения Республики Хакасия «Объединение «Абаканский пансионат ветеранов», в лице представителя - председателя первичной профсоюзной организации Тинникова Андрея Владимировича, действующего на основании Протокола Учредительного собрания трудового коллектива Государственного учреждения Республики Хакасия «Объединение «Абаканский пансионат ветеранов» от 23.12.2024.

Работодатель признает Первичную профсоюзную организацию, в лице ее Профсоюзного комитета, единственным полномочным представителем работников ГАУ РХ «Абаканский пансионат ветеранов», ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданским кодексом РФ, ТК РФ, Законом «О профсоюзах», Соглашением.

Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза работников государственных учреждений РФ в РХ, является единственным полномочным представительным органом работников, представляющим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении, а также внесении изменений и дополнений в Договор.

Настоящий коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса РФ, Федерального Закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон «О профсоюзах»), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации Республики Хакасия, содержащими нормы трудового права, Отраслевым региональным соглашением между Министерством Республики Хакасия и Хакасской республиканской организацией Профсоюза работников государственных учреждений Российской Федерации (далее – Соглашение), и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом Договоре.

Договор заключен сроком на 3 года (статья 43 ТК РФ) и вступает в силу с момента подписания его Сторонами. За 3 месяца до окончания срока действия настоящего Договора, Стороны обязуются вступить в переговоры о заключении нового коллективного договора или принятии решения о продлении

действующего.

При смене формы собственности учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных гарантий и компенсаций работников по сравнению с действующими трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, отраслевым Соглашением, другими соглашениями; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства; совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующих стабильной и плодотворной работе организации.

1.2. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и во исполнение настоящего Коллективного договора работодателем с учетом мнения представительного органа работников, могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

1.3. Трудовые договоры, заключаемые с работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

1.4. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работникам **Работодатель обязан:**

1.4.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Республики Хакасия, а в случаях, установленных законом, нормативные правовые акты органов местного самоуправления, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

1.4.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

1.4.3. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

1.4.4. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Договором, правилами трудового внутреннего распорядка, трудовым договором.

1.4.5. Создавать условия для профессионального и личностного роста

работников, усиления мотивации и производительности труда.

1.4.6. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

1.4.7. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

1.4.8. Не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

1.4.9. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

1.4.10. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

1.4.11. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов при выявлении нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

1.4.12. Принимать решения по следующим вопросам с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета, в соответствии со статьями 371, 372 и 373 ТК РФ:

- ввод режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников (часть 5 статьи 74 ТК РФ);

- отмена режима неполного рабочего времени (часть 7 статьи 74 ТК РФ);

- сокращение численности или штата работников учреждения (пункт 2 части статьи 81 ТК РФ);

- расторжение трудового договора с работником, который является членом Профсоюза, вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ), с обязательным включением в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации (абзац 3 статьи 82 ТК РФ);

- расторжение трудового договора в случае неоднократного неисполнения работником, который является членом Профсоюза, без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- привлечение в определенных случаях к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);

- разделение рабочего дня на части (статья 105 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- определение порядка и условий дополнительных отпусков для работников (статья 116 ТК РФ);

- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);

- установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу (часть 4

статьи 135, часть 3 статей 152 154 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (часть 2 статьи 136 ТК РФ);
- установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (часть 3 статьи 147 ТК РФ);
- определение систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (часть 1 статьи 162 ТК РФ);
- принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (статья 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- применение дисциплинарного взыскания к членам Профсоюза (часть 3 статьи 193 ТК РФ);
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, включая перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (часть 3 статьи 196 ТК РФ);
- разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников (статья 214 ТК РФ);
- разработка плана мероприятий по устранению оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда (статья 214 ТК РФ);
- установление норм бесплатной выдачи работникам средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов при наличии финансовых средств (часть 2 статьи 221 ТК РФ);
- установление размера, условий и порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (часть 8 статьи 325 ТК РФ);
- определение размера, условий и порядка компенсации расходов, связанных с переездом лиц, заключившим трудовые договоры о работе у других работодателей, и работникам данных работодателей (часть 5 статьи 326 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в иных случаях, предусмотренных иными нормативно-правовыми актами РФ, субъекта РФ (статья 8, 372 ТК РФ).

1.4.13. Увольнять по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 статьи 81 ТК РФ) руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (статья 374 ТК РФ).

1.5. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты с соблюдением требований статей 371, 372 ТК РФ.

1.6. Работники обязуются:

1.6.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, согласно Трудового кодекса Российской Федерации возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными актами организации.

1.6.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, иные локальные нормативные акты, принятые Работодателем.

1.6.3. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

1.6.4. Выполнять установленные нормы труда.

1.6.5. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, в том числе, если он несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.

1.6.6. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в т.ч. имущества третьих лиц, находящегося Работодателя, если он несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.

1.6.7. Воздержаться от объявления забастовок в период действия настоящего Договора при условии выполнения Работодателем принятых на себя обязательств.

1.7. Представители Профсоюзного комитета: в комиссиях по аттестации работников, которые могут послужить основанием для увольнения работников (абзац 3 статьи 82 ТК РФ); в составе комиссии (комитета) по охране труда на паритетной основе (часть 1 статьи 224 ТК РФ); в составе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (статья 229 ТК РФ); в иных комиссиях, созданных в организации, связанных с рассмотрением оплаты труда работников.

1.8. Профсоюзный комитет, как полномочный представитель работников, обязуется:

1.8.1. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

1.8.2. Выступать от имени работников при реализации права на участие в

управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем (часть 2 статьи 29 ТК РФ).

1.8.3. Вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (части 2, 4 статьи 135 ТК РФ).

1.8.4. Добиваться от работодателя отмены управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашения, принятии локальных нормативных актов без учета мотивированного мнения) с профсоюзным комитетом (ст. 8, 372 ТК РФ).

1.8.5. Контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора и иных локальных нормативных актов (статья 370 ТК РФ).

1.8.6. Выносить мотивированное мнение профсоюзного комитета при увольнении работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя (статьи 82, 373 ТК РФ).

1.8.7. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и в судебных инстанциях, используя законные способы защиты прав и интересов работников (статья 370 ТК РФ).

1.8.8. Добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочем месте, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

1.8.9. Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

1.8.10. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды.

1.8.11. Участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха.

1.8.12. Осуществлять подготовку профсоюзных кадров и членов Профсоюза.

1.8.13. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников, являющихся членами Профсоюза и членов их семей.

1.9. Профсоюзный комитет имеет право:

1.9.1. Получать и заслушивать информацию от работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

- подготовки и дополнительного профессионального образования работников;
- аттестации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами, учредительными документами работодателя, настоящим Договором.

1.9.2. Вносить по социально-трудовым и связанным с трудом экономических вопросов, а также другим вопросам в органы управления организации соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (статья 53 ТК РФ).

1.9.3. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

1.9.4. Оказывать информационно-методическую, консультативную и другие виды помощи членам профсоюза.

2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

2.1. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Оплата за труд работникам осуществляется в соответствии с заключенными трудовыми договорами по утвержденным тарифным ставкам (должностным окладам).

2.2. В области оплаты труда стороны договорились:

2.2.1. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц 5 числа каждого месяца за вторую половину месяца и 20 числа каждого месяца за первую половину месяца, либо по заявлению работника перечислять на его лицевой счет в банке за счет работодателя.

В день выдачи заработной платы работнику выдаются расчетные листки о начисленной заработной плате (ст. 136 ТК РФ).

2.2.2. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном Правительством Республики Хакасия.

2.2.3. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать согласно Приложению № 2, с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа организации (ст. 372 ТК).

2.2.4. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

2.2.5. Систему оплаты труда устанавливать по категориям работников согласно Постановлению Правительства Республики Хакасия от 15.10.2014 № 521.

2.2.6. При работе в производствах (выполнении работ) с вредными и/или опасными условиями труда к тарифным ставкам и должностным окладам работников, производить доплаты по категориям работников согласно Приложению № 8.

2.2.7. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.8. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производить доплату в размере 50 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы в нормальных условиях.

2.2.9. Установить систему материального поощрения (премирования) согласно Приложению № 9 в том числе:

- единовременное премирование;
- квартальная;
- годовая.

2.3. В области нормирования труда стороны договорились:

2.3.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

2.3.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда.

2.3.3. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест. Нормы труда устанавливаются работодателем на основании приказа.

2.4. Гарантии и компенсации.

2.4.1. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные расходы, иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя), установленные Правительством Республики Хакасия для учреждений, финансируемых из республиканского бюджета и Приложением № 3 к настоящему договору (ст. 167, 168 ТК РФ).

Суточные возмещаются в размере 700 рублей при командировании по РФ, при командировании за пределы РФ суточные возмещаются в размерах, установленных постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2005 N 812 при командировании за пределы Российской Федерации.

2.4.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ (ст.173-177).

2.4.3. На время исполнения работником государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с ТК РФ и иными

федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время, работнику гарантируется освобождение от работы с сохранением за ним места работы (должности).

2.5. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в повышенном по сравнению с установленным Трудовым кодексом Российской Федерации размере 1,5 среднего месячного заработка, если работник отработал в организации не менее 5 лет.

2.6. Беременные женщины, 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 организации. Необоснованное увольнение работника по мотивам достижения им предпенсионного возраста не допускается.

2.7. Доставка Работников на работу служебным транспортом по установленному маршруту осуществляется на основании приказа работодателя об обеспечении доставки сотрудников Учреждения до места работы.

2.8. Работодатель имеет возможность предоставить для работников пансионата транспорт для перевозки грузов с условием заправки автомобиля ГСМ за счет работника, предоставить помещения для мероприятий (юбилеи, свадьбы, поминки), проводимых сотрудниками.

2.9. Работодатель совместно с выборным профсоюзным органом организации организует выезд Работников за сбором ягод и грибов, на посадку, прополку и копку картофеля, а также на культурно-массовые мероприятия.

2.10. Вопросы, не осященные в данном разделе, регулируются утвержденными приложениями к коллективному договору, а также локально-нормативными актами, принимаемыми работодателем.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ

3.1. Работник и работодатель, исходя из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на установленный договором срок, а также на время выполнения определенной работы (в соответствии с приказом директора учреждения).

Трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны. В содержании трудового договора включаются все существенные условия, перечисленные в статье 57 ТК РФ. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, Коллективным договором.

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей, работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего

места работ, лицам по мотивам достижения им предпенсионного возраста.

Под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством РФ.

3.2. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 74 Трудового кодекса РФ. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

3.3. В трудовой договор может быть включено условие о прохождении работником «испытательного срока» с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят без испытания.

Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей организации, их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев) (ст. 70 ТК РФ).

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

3.4. Помимо лиц, указанных в ст. 70 Трудового кодекса, испытание при приеме на работу не устанавливается также для лиц, заключивших ученический договор, на период действия такого договора.

3.5. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание (ст. 71 ТК РФ).

3.6. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

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.

3.7. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического

положения Учреждения. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.8. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьями 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (лица, которым осталось не более пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости);
- проработавшим в организации более 5 лет.

3.9. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.10. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

3.11. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата Работников организации увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка (за исключением случаев установленных в п. 2.5. настоящего коллективного договора), а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) ст. 178 ТК РФ.

3.12. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) соответствующую квалификации работника, а при отсутствии таковых - иные вакансии которые может занимать работник с учетом состояния здоровья.

3.13. По письменному заявлению работника в период работы работодатель обязан не позднее трех дней со дня подачи заявления, а при прекращении трудового договора - в день увольнения, выдать работнику копии документов, связанных с работой (копию трудовой книжки, копии распоряжений о приеме на работу, об увольнении, о награждениях, о переводах, справку о заработной плате и др.).

4. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается на основании действующего трудового законодательства Российской Федерации в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя (Приложение № 1) с учетом графиков сменности и графика отпусков.

4.2. Рабочее время – время, в течение которого Работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и условиями трудового договора должен исполнять свои трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая (нормальная продолжительность рабочего времени) рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и в соответствии с правилами внутреннего трудового

распорядка установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.3. Время отдыха - время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: регламентированные перерывы в течение рабочего дня (смены) продолжительностью 15 минут для кратковременного отдыха в 10.00 часов и в 15.00 часов; ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст.110 ТК РФ).

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом (ст. 113 ТК РФ), с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников путем ознакомления с графиками выхода в выходные и нерабочие праздничные дни за личной подписью работников. Графики выходов в выходные и нерабочие праздничные дни согласовываются с работодателем и им подписываются.

За привлечение к работе в выходные и не рабочие праздничные дни предоставляется компенсация согласно Трудового законодательства Российской Федерации.

4.4. Работникам различных структурных подразделений устанавливается рабочая неделя в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (Приложение № 1).

4.5. Перерыв для отдыха и питания предоставляется работникам с 12-00 до 12-30 часов.

4.6. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивать Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

4.7. 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 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.

4.8. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы продолжительностью 15 минут для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

4.9. Чтобы продолжительность рабочего времени за год не превышала нормального числа рабочих часов, Работодатель осуществляет суммированный учет рабочего времени для работающих в сменном режиме по графику сменности, согласно «Правилам внутреннего трудового распорядка».

Вводится суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 (один) месяц. В случае возникновения вопроса об отклонении от нормальной продолжительности рабочего времени ее норматив исчисляется исходя из указанного выше периода в соответствии со ст. 104 ТК РФ. То есть время переработки определяется как разница между фактически отработанным временем и нормальным числом рабочих часов за учетный период.

4.10. Работодатель устанавливает для отдельных работников ненормированный рабочий день (руководитель учреждения, заместитель руководителя, заведующий отделением (Саяногорское геронтологическое отделение, главный бухгалтер), (ст. 119 ТК РФ).

4.11. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- руководителю учреждения – 13 календарных дней,
- заместителю руководителя - 8 календарных дней,
- заведующему отделением (Саяногорское геронтологическое отделение) - 8 календарных дней,
- главному бухгалтеру — 8 календарных дней.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (ст. 120 ТК РФ).

4.12. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.115 ТК РФ). По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем. (Список работ, профессий и должностей, по которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска установлен в Приложении № 10).

4.13. В соответствии со статьей 14 Закона РФ от 19.02.1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» к основному отпуску Работников дополнительно предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - 8 календарных дней.

4.14. Работникам в возрасте до 18 лет устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день и предоставляется в удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ).

4.15. Работникам- инвалидам устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней.

4.16. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

4.17. Работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению, на срок по соглашению между работником и работодателем.

4.18. Работникам предоставляются дополнительные выходные дни отдыха в соответствии со статьями 116-119, 262, 287 ТК РФ.

5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права работника на охрану труда и обязуется обеспечить:

5.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

5.1.2. Соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

5.1.3. Создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.

Осуществлять контроль за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.4. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений. Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства.

5.1.5. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

5.1.6. Создание и функционирование системы управления охраной труда, осуществлять управление профессиональными рисками. Обеспечивать систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

Проводить системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков в соответствии со статьями 217, 218 ТК РФ.

5.1.7. Обеспечивать расследование, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

5.1.8. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

5.1.9. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования в размере 0,2% от суммы затрат на деятельность Учреждения.

5.1.10. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, доплаты процентов к тарифной ставке (окладу) в соответствии с тарифами, установленными в Приложении № 8.

5.2. Работодатель разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда, пожарной безопасности с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации для работников Учреждения.

5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет контроль за безопасностью труда и содействует работодателю в деле совершенствования системы безопасности труда, снижения уровня травматизма.

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. Проводить вводный, первичный и повторный инструктажи внеплановый и целевой инструктажи работников по охране труда, производственной санитарии, противопожарной безопасности, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проверки знания требований охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

5.4.2. Систематически осуществлять закупку лекарственных и иных средств для комплектования аптек первой помощи, проводить вакцинации с целью предупреждения заболеваний гриппом.

5.4.3. Проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры (обследования) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

5.4.4. Работники, не достигшие 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 в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

5.4.5. Не допускать работников соответствующих категорий к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.4.6. Приобретать и выдавать своевременно и бесплатно (за счет собственных средств Учреждения), сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (перечень установлен в Приложении № 6).

Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

5.4.7. Обеспечивать работающих молоком и другими равноценными продуктами в соответствии с Приказом Минтруда России от 12.05.2022 N 291н "Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов,

порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

Выдавать работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5% или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле по месту расположения работодателя (Республика Хакасия). Работникам, получающим вместо молока равноценные пищевые продукты, размер компенсационной выплаты устанавливается исходя из стоимости равноценных пищевых продуктов. Компенсационная выплата производится 1 раза в месяц.

5.4.8. Расследование и учет в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.

5.4.9. Своевременно представлять документы в Социальный фонд России по работникам, получившим трудовые увечья или профзаболевания, для выплаты возмещения вреда в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний".

5.4.10. Обеспечить улучшение санитарно-гигиенических условий для работников, посещение бани-сауны один раз в неделю (четверг – для мужчин, пятница – для женщин) с 15.00 до 18.00 часов.

5.4.11. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда.

5.4.12. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

5.4.13. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

5.5. Работники обязуются:

5.5.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

5.5.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.5.3. 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.

5.5.4. 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.

5.5.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) за счет средств работодателя.

5.5.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

5.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.6.1. Осуществлять контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда, соблюдением работодателем законодательных и нормативных правовых актов по охране труда, выполнением условий коллективного договора, мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

5.6.2. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

5.6.3. Выдавать в комиссию по расследованию несчастных случаев на производстве заключение о степени вины пострадавшего.

5.6.4. Выдавать работодателю предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, устранению нарушений требований охраны труда, привлечению к дисциплинарной ответственности лиц, не соблюдающих требования охраны труда.

5.6.5. В качестве членов комиссии принимать участие в работе комиссий: комитета (комиссии) по охране труда, расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, проверке знаний требований охраны труда, по специальной оценке, условий труда, по оценке профессиональных рисков.

5.6.6. Согласовывать инструкции по охране труда и другие локальные акты по охране труда Учреждения.

5.6.7. Рассматривать на заседаниях профорганизации состояние условий охраны труда, с приглашением на них работодателя, руководителей подразделений и заслушивать их по вопросам охраны труда.

5.6.8. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором.

5.6.9. Избрать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, организовать их работу и осуществлять методическое руководство их работой в соответствии с Типовым положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

6.1. Работодатель обязуется предоставлять работникам гарантии, льготы и компенсации, предоставление которых является обязательным для работодателя по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными правовыми актами.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечить государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.2.2. Своевременно перечислять средства в Социальный фонд России, Федеральную налоговую службу России.

6.2.3. Беспрепятственно предоставлять информацию работникам о начислении страховых взносов в Социальный фонд России, а также и другие социальные фонды (ст. 15 167-ФЗ от 15.12.2001 "Об обязательном пенсионном страховании в РФ").

6.3. Осуществлять расходы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

6.3.1. Осуществлять расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания за первые три дня нетрудоспособности работника.

6.4. Работодатель обеспечивает социальную защиту труда женщин и материнства, лиц, воспитывающих детей, в том числе:

- предоставляет отпуска по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста полутора лет, трех лет;

- передавать сведения, по застрахованному лицу, необходимые для расчета пособий, в Социальный фонд России.

(Постановление Правительства РФ от 23.11.2021 г. № 2010 «Об утверждении Правил получения Фондом социального страхования РФ. Сведений и документов, необходимых для назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, единовременного пособия при рождении ребенка, ежемесячного пособия по уходу за ребенком»).

6.5. Предоставляет стандартный налоговый вычет по налогу на доходы физических лиц (НДФЛ) родителям, на обеспечении которых находится ребенок до 18 лет, учащийся очной формы обучения (в т.ч. на контрактной основе), аспирант, ординатор, интерн, студент, курсант в возрасте до 24 лет или признанный недееспособным независимо от возраста.

7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Безвозмездно предоставить профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа согласно прилагаемому перечню.

7.1.2. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно

удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

7.1.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

7.1.4 Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

7.2. Работодатель и профсоюзный орган строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

7.3. Работодатель не препятствует вступлению работников в Профсоюз работников, обеспечивает соблюдение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации, предоставляет выборному профсоюзному органу информацию в письменной форме по социально-трудовым вопросам.

Работодатель содействует деятельности Профсоюза, реализации законных прав работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности Профсоюза со стороны руководителей организации и структурных подразделений, других должностных лиц организации. При приёме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с информацией о деятельности Профсоюза, о социальном партнёрстве в организации.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Принятие Договора, контроль за ходом выполнения договора, а также внесение изменений и дополнений к нему производятся по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

8.2. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

8.3. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений решаются совместно с работодателем.

8.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении Учреждения, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

8.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.7. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

8.8. Стороны имеют право продлевать действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет.

9. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка ГАУ РХ «Абаканский пансионат ветеранов».

2. Положение об оплате труда работников ГАУ РХ «Абаканский пансионат ветеранов».

3. Положение о направлении работников ГАУ РХ «Абаканский пансионат ветеранов» в служебные командировки.

4. Положение о системе управления охраной труда в ГАУ РХ «Абаканский пансионат ветеранов».

5. Соглашение по улучшению условий труда для работников ГАУ РХ «Абаканский пансионат ветеранов» на 2024-2027 гг.

6. Нормы выдачи СИЗ в ГАУ РХ «Абаканский пансионат ветеранов».

7. Нормы бесплатной выдачи работникам дерматологических СИЗ и смывающих средств ГАУ РХ «Абаканский пансионат ветеранов».

8. Перечень профессий и должностей работников, работающих во вредных и (или) опасных условиях труда, которым предоставляется доплаты процентов к тарифной ставке (окладу).

9. Положение о премировании в Государственном автономном учреждении Республики Хакасия «Объединение «Абаканский пансионат ветеранов».

10. Перечень профессий и должностей работников, которым предоставляется ежегодный дополнительный отпуск.