

**Государственное бюджетное учреждение  
«Чкаловский дом-интернат для престарелых и  
инвалидов»**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**30.03.2018 - 30.03.2021 г.г.**

утверждён на общем  
собрании работников  
**30.03.2018 г.**

протокол  
от **30.03.2018 г.**

**г. Чкаловск**

**2018 г.**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
Государственного бюджетного учреждения  
**«Чкаловский дом-интернат для престарелых и инвалидов»**  
**(ГБУ «Чкаловский дом-интернат»)**  
**30.03.2018 – 30.03.2021 г.г.**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1.1. Настоящий коллективный договор (далее Договор) заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) и является основным правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБУ «Чкаловский дом-интернат».

1.2. Сторонами настоящего Договора являются: Государственное бюджетное учреждение «Чкаловский дом-интернат для престарелых и инвалидов» (ГБУ «Чкаловский дом-интернат» или Учреждение), именуемое в дальнейшем Работодатель, в лице директора Юницкой Е.А., и работники учреждения, в лице председателя Совета трудового коллектива Пуртовой Е.В., именуемого в дальнейшем СТК.

1.3. Настоящий Договор регулирует социально-трудовые отношения между Работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов путем выбора и решения вопросов, составляющих его содержимое.

1.4. Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.5. Настоящий Договор заключен в соответствии трудовым законодательством РФ.

1.6. Условия Договора, ухудшающие по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ положение работников, являются недействительными.

1.7. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами.

1.8. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

1.9. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются Работодателем в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ с учетом мнения СТК и по согласованию с ним.

1.10. Стороны признают юридическое значение и правовой характер Договора и обязуются выполнять его в течение всего срока действия.

1.11. Настоящий Договор распространяется на всех работников Учреждения.

**2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ**

**2.1. Основные права и обязанности работников:**

**2.1.1. Права работников:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами и безопасностью труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на

рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через СТК, а также на информацию о выполнении Коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными законами.

#### **2.1.2. Работники обязаны:**

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- своевременно и точно исполнять приказы Работодателя и соответствующих должностных лиц в пределах их служебного подчинения;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, правила пожарной безопасности;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества Работодателя;
- следовать этическим и моральным принципам, заложенным в Этическом кодексе социального работника Чкаловского дома-интерната для престарелых и инвалидов;
- уведомлять своего непосредственного руководителя обо всех случаях обращения к нему клиентов, каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений (за исключением случаев, когда по данным фактам проведена или проводится проверка);
- уведомлять в письменной форме своего непосредственного руководителя о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, и принимать меры по предотвращению подобного конфликта,
- соблюдать требования статьи 575 ГК РФ, устанавливающая запрет на дарение.

#### **2.1.3. Не допускается:**

- оставление работником рабочего места по вопросам, не связанным с исполнением трудовых обязанностей, за исключением ухода с работы в рабочей ситуации, а также времени отдыха, по семейным обстоятельствам по соглашению с Работодателем.
- допуск в Учреждение посторонних лиц, выполнение личной работы на рабочем месте, вынос сырьевых материалов, инструментов и т.д.
- использование оборудования Учреждения без разрешения директора дома-интерната в ситуациях, несвязанных с трудовыми функциями работника.
- нецензурная брань, курение в кабинетах (служебных помещениях) и коридорах здания Учреждения, за исключением специально отведённых мест для курения.
- невыполнение без уважительных причин приказа о направлении в отпуск по графику, утверждённому в установленном законодательством порядке, с которым Работник был ознакомлен под роспись и в срок, предусмотренный ТК РФ.

### **2.2. Основные права и обязанности Работодателя:**

#### **2.2.1. Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- 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 законодательством РФ;

– принимать локальные нормативные акты;

#### **2.2.2. Работодатель обязан:**

– соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

– предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

– обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

– обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

– выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;

– вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;

– предоставлять представителям СТК полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

– своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства РФ;

– обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

– осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами.

## **3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОПЛАТА ТРУДА**

**3.1.** Порядок и условия заключения трудового договора регулируются Трудовым кодексом РФ; условия трудового договора, ухудшающие по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ, настоящим коллективным договором положение работников, являются недействительными.

**3.2.** При заключении трудового договора Работодатель обязуется ознакомить работника со своими должностными обязанностями, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда ГБУ «Чкаловский дом-интернат», положением о материальной помощи работникам ГБУ «Чкаловский дом-интернат», с требованиями охраны труда и пожарной безопасности».

**3.3.** Работодатель берет на себя обязательства повышения профессиональной подготовки кадров.

**3.4.** Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет.

Срочный трудовой договор заключается при выполнении следующей работы в Учреждении:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

**3.5.** В трудовом договоре предусматриваются следующие дополнительные условия:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и/или о рабочем месте;

- об испытании;
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**3.6.** При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон предусматривается условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе:

3.6.1. Срок испытания устанавливается не более трех месяцев.

3.6.2. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев срок испытания устанавливается не более двух недель.

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

3.6.4. Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

**3.7.** Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

**3.8.** В случае предстоящего сокращения штатов Работодатель предупреждает об этом работников не менее, чем за два месяца до предстоящего сокращения.

**3.9.** Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца, представлять в СТК проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Информация о возможном массовом высвобождении работников в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца.

**3.10.** Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;

- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

**3.11.** Прекращение трудового договора имеет место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством РФ.

**3.12.** Оплата труда работников производится на основе должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, учитывающих требования квалификации и стажа работы с применением компенсационных и стимулирующих выплат.

**3.13.** Система оплаты труда Работников Учреждения включает в себя следующие элементы:

- должностной оклад, ставку заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

**3.14.** Система оплаты и стимулирования труда, размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера, в том числе за работу в ночные времена, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу, работникам в Учреждении определяется в

соответствии с Положением об оплате труда работников ГБУ «Чкаловский дом-интернат» (Приложение № 2) и Положением о материальной помощи работникам ГБУ «Чкаловский дом-интернат» (Приложение № 3).

**3.15.** При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производятся доплаты, размер которых определяется по соглашению сторон трудового договора, исходя из оклада, включая надбавку за вредность, и предельными размерами не ограничивается.

**3.16.** Оплату труда работников, работающих при внутреннем совместительстве, производить пропорционально отработанному времени по графику, установленному Работодателем.

**3.17.** Установить суммированный учет рабочего времени для следующих работников Учреждения:

- режим работы из расчета 40-часовой рабочей недели: повар, изготовитель полуфабрикатов, мойщица посуды, сторож, оператор газифицированной котельной;

- режим работы из расчета 39-часовой рабочей недели: медицинская сестра, санитарка палатная, санитарка палатная для лежачих клиентов.

Определить расчетным периодом календарный год для исчисления нормы рабочего времени.

**3.18.** Основная часть заработной платы и премий по итогам за месяц (квартал) выплачивается работнику в денежной форме (рублях) в один и тот же срок - два раза в месяц (19 числа текущего месяца – авансовые выплаты; 4 числа, следующего за расчетным месяцем – основная выплата) в кассе Учреждения либо путем перечисления на указанный работником счет в банке. Начисление премий по итогам работы за месяц (квартал) производится в последнем месяце отчетного периода.

**3.19.** Заработная плата выплачивается работнику в денежной форме (рублях) два раза в месяц (19 числа текущего месяца – авансовые выплаты; 4 числа, следующего за расчетным месяцем – основная выплата) в кассе Учреждения либо путем перечисления на указанный работником счет в банке.

**3.20.** Гарантии и компенсации в области социально-трудовых отношений предоставляются работникам строго в соответствии с трудовым законодательством РФ.

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.**

**4.1.** Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

В соответствии с действующим законодательством в Учреждении устанавливаются следующие режимы рабочего времени:

- режим работы из расчёта 40 - часовой рабочей недели для работников с нормированным рабочим днём с двумя выходными (суббота, воскресенье);

- режим работы из расчёта 40 - часовой рабочей недели для работников с ненормированным рабочим днём с двумя выходными (суббота, воскресенье);

- режим работы из расчёта 40 - часовой рабочей недели в сменной работе по скользящему графику;

- режим работы из расчёта 39- часовой рабочей недели в сменной работе по скользящему графику;

- режим работы из расчёта 39- часовой рабочей недели с двумя выходными (суббота, воскресенье);

- режим работы из расчёта 36- часовой рабочей недели с двумя выходными (суббота, воскресенье).

**4.2.** Сокращённая продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет –24 часа в неделю;

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 35 часов в неделю;

- для медицинских работников –39 часов в неделю;

- для медицинских работников – 36 часов в неделю.

**4.3.** Для некоторых категорий Работников устанавливается ненормированный рабочий

день.

Перечень Работников с ненормированным рабочим днем:

- директор;
- главный бухгалтер;

- водитель автомобиля, связанный со служебными поездками за пределы Чкаловского района;

- начальник газовой котельной.

**4.4.** Продолжительность работы в ночное время устанавливается с 22.00 до 6.00 работникам, связанным со сменной работой по скользящему графику из расчёта 39-часовой рабочей недели и 40-часовой рабочей недели.

**4.5.** Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных ТК РФ.

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

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

Работодатель вправе указать в документах, определяющих порядок оплаты работы в выходной или нерабочий праздничный день, что при определении размера оплаты учитывается не только тарифная ставка (оклад), без учета доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, носящие постоянный характер, предусмотренные условиями трудового договора.

К работе в нерабочие праздничные дни привлекаются Работники, связанные со сменной работой по скользящему графику.

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

**4.8.** Работникам разрешается совмещение профессий (должностей): расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем, устанавливаются Работодателем с письменного согласия работника.

**4.9.** Работникам, работающим в сменной работе по скользящему графику, разрешается внутреннее совместительство из расчета не более 20 часов рабочей недели по графику, определяемому Работодателем.

**4.10.** Режим рабочего времени конкретизируется в Правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

## 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

**5.1.** В соответствии с действующим законодательством в Учреждении устанавливается время отдыха в рабочее время для определенных категорий работников:

**а)** для работников, работающих из расчёта 40 - часовой рабочей недели без учёта работников, работающих в сменной работе по скользящему графику: обеденный перерыв – с 12:00 до 12:48.

**б)** для работников, работающих из расчёта 40 - часовой рабочей недели работающих в сменной работе по скользящему графику: обеденный перерыв в дневное время - с 13.00 до 13.30., для поваров и мойщиков посуды - с 12.00 до 12.15

**в)** для работников, работающих из расчёта 39 - часовой рабочей недели без учёта работников, работающих в сменной работе по скользящему графику:

обеденный перерыв – с 12:00 до 12:48.

**г)** для работников, работающих из расчёта 39 - часовой рабочей недели работающих в сменной работе по скользящему графику: обеденный перерыв с 12:00 до 12:30, для санитарок палатных - с 13.30 до 14.00

**д)** для работников, работающих из расчёта 36 - часовой рабочей недели:

обеденный перерыв – с 12:00 до 12:48.

**5.2.** Ежегодно до 15 декабря Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем.

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

а) одинокие родители;

б) женщины, имеющие трех и более детей;

в) любые работники при наличии у них путевок на лечение.

**5.4.** Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам организации продолжительностью 28 календарных дней.

**5.5.** Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется:

**5.5.1.** Работникам, занятым на работах с опасными условиями труда:

- старшая медицинская сестра – 14 календарных дней;

- медицинская сестра – 14 календарных дней;

- санитарка-ваницица - 14 календарных дней;

- санитарка палатная – 14 календарных дней;

- санитарка палатная для лежачих клиентов – 14 календарных дней.

**5.5.2.** Работникам с ненормированным рабочим днем:

- директор дома-интерната – 14 календарных дней;

- главный бухгалтер – 10 календарных дней;

- начальник газифицированной котельной – 10 календарных дней;

- водитель автомашины, связанный со служебными поездками за пределы

Чкаловского района – 7 календарных дней.

Все дополнительные отпуска, предоставляемые работнику учреждения, суммируются к основному оплачиваемому отпуску.

**5.6.** Работнику по его письменному заявлению может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и Работодателем.

**5.7.** Работникам, работающим по внутреннему совместительству, предоставлять ежегодные оплачиваемые отпуска одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем по основному месту работы, то Работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

## **6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

**6.1.** Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1.1 Своевременно и по мере необходимости разрабатывать и осуществлять мероприятия по охране и улучшению условий труда.

6.1.2. Выделять на осуществление мероприятий по охране и улучшению условий труда необходимые средства при наличии финансирования областным бюджетом.

6.1.3. Проводить специальную оценку условий труда по идентификации вредных и (или) опасных производственных факторов и оценке уровня их воздействия на работника.

**6.1.4.** Обеспечивать информирование работников о результатах оценки условий труда в Учреждении.

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

**6.1.6.** 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 аттестацией по итогам стажировки, проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

**6.1.7.** Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

**6.1.8.** Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно Приложения № 5, а также их стирку и ремонт.

**6.2.** Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника, появившегося на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором.

При отстранении работника от работы составляется соответствующий акт, издается приказ, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись. Отказ работника от ознакомления с указанными документами должен подтверждаться соответствующим актом.

**6.3.** Стороны договорились:

**6.3.1.** Осуществлять мероприятия по охране труда работников в соответствии с Трудовым Кодексом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

**6.3.2.** Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

- льготную пенсию, в соответствии с перечнем профессий и должностей, согласованным с Пенсионным фондом России согласно Приложению № 4.

- доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей согласно Приложению №4, Приложения № 2 «Положение об оплате труда работников ГБУ «Чкаловский дом-интернат» к Коллективному договору .

**6.3.3.** Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников Учреждения, обязанных проходить периодический медицинский осмотр.

**6.3.4.** Совместно с СТК организовывать контроль за состоянием условий и охраны труда в Учреждении.

**6.3.5.** Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с Комиссией по охране труда, действующей в Учреждении, вопросы состояния охраны труда и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

**6.3.6.** Обеспечивать гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные основами законодательства Российской Федерации об охране труда, и закрепление этих прав в трудовых договорах.

**6.4.** Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение по охране труда, применять полученные знания о безопасных методах и приемах выполнения работ;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские освидетельствования.

**6.5.** В Учреждении создается и действует на паритетных началах Комиссия по охране труда из представителей Работодателя и работников Учреждения. Деятельность Комиссии регламентируется соответствующим Положением.

## **7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ**

Работодатель предусматривает и обеспечивает выполнение социальных гарантий работникам в соответствии с законодательством, не ограничивает права трудового коллектива в расширении этих гарантий при наличии средств.

**Стороны договорились:**

Работодатель организует для работников комнату (место) приема пищи и отдыха; предоставляет безвозмездно транспортные услуги работникам Учреждения согласно их письменного заявления для хозяйственно - бытовых нужд (приобретение ГСМ за счет средств работника).

## **8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

**Работодатель обязуется:**

**8.1.** Создавать необходимые условия для осуществления деятельности выборного органа, представляющего интересы работников Учреждения – Совета трудового коллектива.

**8.2.** Предоставлять Совету трудового коллектива информацию о деятельности Учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего Договора.

**8.3.** Работодатель признает в соответствии с решением собрания Работников Учреждения Совет трудового коллектива представителем, выразителем и защитником профессиональных и экономических интересов всех работников Учреждения.

## **9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

**Стороны договорились:**

**9.1.** Регулировать разногласия в ходе переговоров и выполнения Коллективного договора, используя примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

**9.2.** Разрешить в рабочее время:

а) проведение собраний работников Учреждения по вопросам выполнения Коллективного договора, отчетов и выборов;

б) проведение заседаний Совета трудового коллектива по вопросам основной деятельности, охраны и оплаты труда, а также рассмотрения трудовых споров;

в) выполнение (не в ущерб основной работе) общественных обязанностей работниками, избранными в состав Совета трудового коллектива.

**9.3.** Нести ответственность за неисполнение Договора и нарушение его условий в соответствии с законодательством.

**9.4.** Начать переговоры по заключению нового договора за 2 месяца до окончания срока действия данного Договора.

**9.5.** Ознакомить с Коллективным договором всех работников в 10-дневный срок со дня его подписания, а всех вновь поступающих работников - непосредственно при приеме на работу.

**9.6.** Направить настоящий договор в орган по труду в 7-дневный срок со дня его подписания.

## **10. ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ В ДОГОВОР, ВНОСИМЫЕ В ТЕЧЕНИЕ СРОКА ЕГО ДЕЙСТВИЯ**

**10.1.** Изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия принимаются

только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

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

**10.3.** Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать Совет трудового коллектива о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

Представитель Работодателя -  
Директор ГБУ «Чкаловский дом-интернат»

\_\_\_\_\_ /Юницкая Е. А.  
(подпись)

"30" марта 2018 г.  
МП

Представитель Работников  
Председатель СТК

\_\_\_\_\_ / Пуртова Е.В.  
(подпись)

"30" марта 2018 г.