

80/1

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное бюджетное учреждение
«Воротынский дом-интернат для престарелых и инвалидов»
(ГБУ « Воротынский дом - интернат»)
 на 2024 - 2026 г.г.

Утверждаю
 Директор
 Государственного бюджетного
 учреждения «Воротынский дом-интернат
 для престарелых и инвалидов»



Н.В.Красильникова

Согласовано
 Председатель СТК

О.В. Троицкая

Управление по труду и занятости населения Нижегородской области	
ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
Дата «03» 09 2024 г.	№ 917/26-12
С рекомендациями	
Руководитель управления	
Вашияхин И.О.	
(подпись)	(ФИО)

р. п. Васильсурск

2024 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Нижегородской области.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: Работодатель – Государственное бюджетное учреждение «Воротынский дом-интернат для престарелых и инвалидов» (ГБУ «Воротынский дом - интернат») представленный в лице директора Красильниковой Натальи Васильевны, именуемый далее "Работодатель", и работники учреждения, именуемые далее "Работники", представленные советом трудового коллектива, именуемый далее СТК.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и СТК выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- ◆ соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- ◆ предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- ◆ обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- ◆ выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- ◆ создавать условия для профессионального и личного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- ◆ учитывать мнение СТК по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- ◆ 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;
- ◆ не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ,

- иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;
- ◆ обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
 - ◆ осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
 - ◆ возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами;
 - ◆ рассматривать представления СТК о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

СТК как представитель работников обязуется:

- ◆ способствовать устойчивой деятельности организации присущими СТК методами; нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- ◆ способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- ◆ добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- ◆ контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;

- ◆ в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые СТК предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

Работники обязуются:

- ◆ полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- ◆ соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- ◆ соблюдать трудовую дисциплину;
- ◆ выполнять установленные нормы труда;
- ◆ способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда;
- ◆ бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;
- ◆ незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- ◆ способствовать созданию благоприятного психологического климата в коллективе, уважать права друг друга.

1.6. Коллективный договор заключен на срок 3 года, вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует до принятия нового договора.

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

1.7. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

1.8. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.9. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.10. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

2. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе утвержденного директором учреждения Положения об оплате труда ГБУ «Воротынский дом-интернат».

2.2. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

2.3. Работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производятся доплаты в размере от 5 % до 20 % тарифных ставок (окладов), которые начисляются за фактически отработанное

время на рабочих местах с условиями труда, отклоняющимися от нормальных, признанных таковыми по результатам специальной оценки условий труда.

В том случае, если Работник проводит на рабочем месте с условиями труда, отклоняющимися от нормальных, более 50% своего рабочего времени, доплата производится за весь рабочий день или за весь объем произведенной работы. Выплата производится в пределах выделенного фонда оплаты труда.

2.4. Работникам организации, занятым непосредственно обслуживанием проживающих граждан устанавливается доплата за обслуживание особого контингента лиц в размере 15% тарифных ставок (окладов), которая начисляется за фактически отработанное время согласно утвержденного перечня должностей.

2.5. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем.

2.6. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата, в размере 35 % тарифной ставки (оклада), (но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами).

2.7. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

2.8. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

2.9. Работникам, направленным в служебные командировки, гарантируется сохранение места работы или (должности) и выплата текущей заработной платы, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

2.10. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в 1,5 размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию Работника ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере; работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или почасовой ставки сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

2.11. Время простоя по вине Работодателя, если Работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя (в т.ч., простоя из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда) оплачивается из расчета среднего заработка.

2.12. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, если Работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее 2/3 среднего заработка.

2.13. Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда, систематически проводить специальную оценку условий труда.

2.14. Зарплата выплачивается два раза в месяц: 18 и 03 числа каждого месяца.

2.14.1. При выплате заработной платы выдается расчетный листок, который содержит сведения о составных частях заработной платы работника, причитающейся ему за

соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.15. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее чем за 3 дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию Работника до получения им отпускных выплат.

2.16. Работникам производятся стимулирующие выплаты согласно утвержденного Положения о стимулирующих выплатах ГБУ «Воротынский дом-интернат».

2.17. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам оказываются материальная помощь. Материальная помощь работникам оказывается на основании личного заявления и в соответствии с утвержденным Положением о материальной помощи ГБУ «Воротынский дом-интернат» в следующих случаях:

- смерти работника близким родственникам, либо лицу осуществляющему организацию похорон 3000 руб.;
- смерти близких родственников 2000 руб.;
- на лечение, в случае длительной болезни (более двух месяцев) или сложной операции 3000 руб.;
- на рождение ребёнка 3000 руб.;
- в связи с уходом на пенсию 3000 руб.

2.18. Размеры премий, поощрительных выплат и материальной помощи определяется локальным нормативным актом Работодателя, принятым с учетом мнения балансовой комиссии. При премировании работника необходимо учитывать, что если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не был подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ).

2.19. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере $1/300$ от действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты (аванса или заработной платы) по день фактического расчета включительно.

В случае задержки выплаты заработной платы (в т.ч. аванса) на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ). Время приостановки работы оплачивается как простой по вине Работодателя.

2.20. Работодатель гарантирует оплату труда в размере не ниже минимального размера оплаты труда.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны. 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.

3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст.59 Трудового кодекса РФ.

3.3. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.4. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

3.5. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы работник имел возможность повысить квалификацию по своей специальности.

4. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием СТК.

4.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 3 месяца, представлять СТК проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.3. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.4. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 81,179,261,269 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 14 лет;

4.5. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, 2 ст. 81 ТК РФ, при наличии возможностей предоставляется свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.6. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

4.7. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

4.8. Допускается перевод Работника на неполный рабочий день (неделю) с оплатой за фактическое отработанное время в случае, если нормальная продолжительность рабочего времени экономически нецелесообразна. При переводе Работника на неполный рабочий день в условиях, когда инициатива исходит от администрации, Работника обязаны предупредить за два месяца, поскольку имеется в виду изменение существенных условий труда.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения СТК.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников – 40 часов в неделю. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия и с учетом мнения СТК. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд.

В соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка установлена следующая продолжительность рабочего времени и времени отдыха работника.

Должность (профессия)	Продолжительность рабочей недели	Начало работы	Окончание работы	Перерыв для отдыха и питания
Работники административно-управленческого аппарата				
Директор Специалист по охране труда Юрисконсульт Секретарь- Машинистка Главный бухгалтер Бухгалтер Кассир Инспектор по кадрам Специалист по социальной работе	Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями Понедельник-четверг пятница	 08.00 08.00	 17.00 16.00	 12.00-12.48 12.00-12.48
Работники хозяйственной части				
Заведующий хозяйством Заведующий складом Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования Слесарь-сантехник Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Водитель автомобиля Уборщик территории	Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями Понедельник-четверг пятница	 08.00 08.00	 17.00 16.00	 12.00-12.48 12.00-12.48
Сторож (вахтер)	Сутки через трое	08.00	08.00 (следующего)	13.00-14.00 19.00-20.00

			дня)	
Работники прачечной				
Оператор стиральных машин	Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями			
	Понедельник-четверг пятница	08.00 08.00	17.00 16.00	12.00-12.48 12.00-12.48
Работники котельной				
Кочегар Подсобный рабочий	Сменная работа сутки через трое	08.00	08.00 (следующего дня)	12.00-13.00 18.00-19.00
Работники пищеблока				
Шеф-повар	Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями			
	Понедельник-четверг пятница	08.00 08.00	17.00 16.00	12.00-12.48 12.00-12.48
Повар Изготовитель пищевых полуфабрикатов Мойщик посуды	Сменная работа два дня через два	06.00	17.30	12.00-12.48
Работники отделения милосердия				
Старшая медицинская сестра Сестра-хозяйка	Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями			
	Понедельник-четверг пятница	08.00 08.00	17.00 16.00	12.00-12.48 12.00-12.48
Медицинская сестра Младшая медицинская сестра	Сменная работа сутки через трое	08.00	08.00 (следующего дня)	13.00-14.00 18.00-19.00
Буфетчица	Сменная работа два дня через два	07.30	19.30	13.00-13.48
Санитарка	Сменная работа два дня через два	07.00	19.00	12.00-12.48

5.3. Работники могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территориях, субботники и пр.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

5.4. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается - на 1 час - для всех работников.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

5.5. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

Наименование должности	Основной отпуск	Дополнительный отпуск по условиям труда	Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день	Общая продолжительность отпуска
Администрация				
Директор	28 к/дн		5 к/дн	33 к/дн
Главный бухгалтер	28 к/дн		5 к/дн	33 к/дн
Заведующий хозяйством	28 к/дн		3 к/дн	31 к/дн
Хозяйственно-обслуживающий персонал				
Оператор стиральных машин	28 к/дн	7 к/дн		35 к/дн
Кочегар	28 к/дн	7 к/дн		35 к/дн
Отделение милосердия				
Старшая медицинская сестра	28 к/дн		3 к/дн	31 к/дн
Сестра-хозяйка	28 к/дн		3 к/дн	31 к/дн
Санитарка	28 к/дн	14 к/дн		42 к/дн
Младшая медицинская сестра	28 к/дн	14 к/дн		42 к/дн

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

Стороны договорились, что дополнительные отпуска предоставляются работникам сверх основного отпуска.

5.6. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем по согласованию с СТК. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить Работника не позднее, чем за две недели до начала отпуска (ст.123 ТК РФ).

5.7. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении 11 месяцев его непрерывной работы в данной организации (см. ст.122 ТК РФ). По соглашению сторон отпуск может быть предоставлен работнику до истечения этого срока.

5.8. Ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

5.9. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год может осуществляться по соглашению сторон между Работодателем и Работником.

5.10. Отзыв Работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия Работника (ст. 125 ТК РФ).

5.11. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет право на получение отпуска без сохранения заработной платы:

- в связи с бракосочетанием работника - 3 дня;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка – 2 дня;
- в связи с бракосочетанием детей работника - 2 дня;
- для участия в похоронах родных и близких - 3 дня.

- для проводов детей в армию – 2 дня;
- работающим пенсионерам по старости – 14 дней;
- работающим инвалидам – 60 дней;
- уход за больными членами семьи – 3 дня.

5.12. Работники, в случае болезни, имеют право на три дня неоплачиваемого отпуска в течение года, который предоставляется по личному заявлению без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания.

5.13. В соответствии со ст. 185.1 ТК РФ Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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.

6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

6.1. Работодатель обязан при наличии финансовых средств осуществлять планирование и направлять на курсы повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки работников, с учетом мнения работника.

6.2. При направлении работника на повышение квалификации, профессиональную подготовку и переподготовку за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

6.3. В случае расторжения трудового договора без уважительных причин до истечения установленного ученическим договором срока работодатель вправе потребовать возмещение затрат, связанных с обучением работника. Расходы, связанные с обучением, возмещаются в размере, пропорциональном отработанному времени после окончания обучения.

7. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

7.1. Работодатель разрабатывает и утверждает с учетом мнения СТК план мероприятий по охране труда, инструкции по охране труда для работников.

7.2. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе руководителем подразделения, в котором трудится работник, не позднее следующего рабочего дня с момента запроса.

7.3. Работа по охране и улучшению безопасности труда в организации проводится исходя из результатов специальной оценки рабочих мест по условиям труда, проводимой не реже

одного раза в 5 лет. Порядок и сроки проведения специальной оценки и переаттестации рабочих мест согласовываются Работодателем с СТК. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включаются представители СТК и совместной комиссии по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда.

7.4. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

7.5. Работодатель обязуется:

- обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров работников.
- обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- обеспечить работников спецодеждой, спец. обувью и другими СИЗ.
- Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет.

7.6. Работодатель обеспечивает выборы уполномоченных по охране труда в каждом структурном подразделении, и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей, в соответствии с Положением об уполномоченном по охране труда.

7.7. СТК и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах; участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма; контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников; предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

7.8. В организации создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и СТК в количестве 6 человек.

Работодатель и СТК обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТК

8.1. СТК представляет и защищает права и интересы работников по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений.

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

8.3. Для осуществления деятельности СТК Работодатель заблаговременно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

8.4. Работодатель согласовывает с СТК вопросы, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

Работодатель в предусмотренных настоящим коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в СТК.

8.5. Работодатель обязан приостановить по требованию СТК исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий

8.6. СТК вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития организации и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов.

Работодатель обязуется в недельный срок рассматривать по существу предложения СТК и сообщать на их счет мотивированные ответы.

8.7. Работодатель обеспечивает участие председателя СТК или его представителя в управленческих совещаниях.

Представители СТК в обязательном порядке включаются в комиссии: по тарификации, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по расследованию несчастных случаев на производстве и других.

8.8. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время собраний СТК 2 раза в год при условии заблаговременного согласования СТК времени их проведения (не позднее, чем за 7 дней).

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

9.2. Работодатель и СТК систематически проверяют выполнение коллективного договора. Стороны обязуются не реже чем раз в полугодии проводить совместное заседание по рассмотрению итогов проверок и не реже чем раз в год отчитываться о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников.

9.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

9.4. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

9.5. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

9.6. Продолжительность переговоров не должна превышать 3 месяцев.

Коллективный договор принят общим собранием работников ГБУ «Воротынский дом-интернат» Протокол № 1 от «01» августа 2024 г.

Прошнуровано, пронумеровано и
скреплено печатью

Всего: 4 (Парчар ори) лист

Директор *[Signature]* Н.В.Красильникова

МП

