

От работодателя:

Директор
ГБУ «Сосновский дом-интернат»



С.В.Кабайкина



«15» марта 2023 г.

От работников:

Уполномоченный представитель работников
ГБУ «Сосновский дом-интернат»



Е.А.Никитина

«15» марта 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения

«Сосновский дом-интернат для престарелых и инвалидов»

на 2023-2025 годы

Управление по труду и занятости населения Ленинградской области	
РЕГИСТРИРОВАН	
Дата	11/04 2023 г. № 44/23-КО
с момента выдачи	
дубликата/отсутствия записи	
Утвержден руководителем	
_____	_____
(подпись)	(ФИО)

Раздел 1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор заключён между государственным бюджетным учреждением «Сосновский дом-интернат для престарелых и инвалидов» (далее - Учреждение), в лице директора Кабайкиной Светланы Владимировны, действующего на основании Устава Учреждения, именуемого в дальнейшем «Работодатель», и работниками Учреждения в лице уполномоченного представителя работников Учреждения Никитиной Евгении Александровны, в дальнейшем «Работники», совместно именуемые «Стороны».

Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области, содержащими нормы трудового права.

Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон, в том числе дополнительные по сравнению с действующим законодательством, по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей Сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его выполнением и ответственности за его нарушение.

Любые условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, являются недействительными.

Стороны договорились:

- признавать юридическое значение и правовой характер Коллективного договора и выполнять его условия;
- решать возникающие разногласия, в первую очередь, путем переговоров, делать все для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия, уважения, путем согласования.

Раздел 2. Взаимные обязательства сторон

В целях выполнения настоящего Коллективного договора, снижения уровня социальных конфликтов, сбалансированности интересов при решении наиболее важных социальных и экономических проблем

Работодатель обязуется:

Осуществлять финансово-хозяйственную деятельность с целью организации эффективной работы Учреждения;

Обеспечивать работникам оплату труда, безопасные условия труда, отвечающие требованиям правил пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-гигиеническим требованиям, предоставлять льготы и гарантии, предусмотренные настоящим Коллективным договором.

Информировать работников Учреждения на производственных совещаниях о ближайших планах, перспективах, об организационных изменениях, затрагивающих интересы работников, о других вопросах финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

Руководствоваться в своей деятельности законодательством Российской Федерации, законодательством Нижегородской области, локальными актами Учреждения и иными нормативными актами, регулирующими отношения между Работником и Работодателем.

Работники обязуются:

Добросовестно и эффективно исполнять свои должностные обязанности, возложенные на них трудовыми договорами.

Создавать и поддерживать благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

Уполномоченный представитель работников обязуется:

Содействовать эффективной работе Учреждения присущими ему методами и средствами.

Способствовать соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению должностных обязанностей работниками Учреждения.

Контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, а также выполнение обязательств по настоящему Коллективному договору.

Осуществлять защиту интересов работников перед Работодателем и представлять интересы работников в судебных органах.

Стороны договорились:

Проводить политику, направленную на повышение эффективности труда, качества предоставления социальных услуг, а также внедрение инновационных технологий, форм и методов социального обслуживания.

Раздел 3. Трудовые отношения, оплата труда.

Вопросы трудовых отношений Работников Учреждения регулируются законодательством Российской Федерации, законодательством Нижегородской области и иными нормативными актами, регулирующими трудовые отношения.

Трудовые отношения между Работником и Работодателем оформляются в письменной форме путем заключения трудового договора.

Оплата труда:

Оплата труда Работников Учреждения регулируется законодательством Российской Федерации, Нижегородской области об оплате труда работников бюджетных учреждений, локальными нормативными актами Учреждения, согласованными с **Уполномоченным представителем работников**, трудовыми договорами, заключенными с Работником и настоящим Коллективным договором.

Система оплаты труда в Учреждении включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы для должностей руководителей, специалистов и служащих;
- размеры ставок заработной платы для профессий рабочих;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются на основании минимальных окладов (минимальных должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, с учетом требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, сложности и объему выполняемой работы и устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым Работодателем.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работникам Учреждения, утвержденным приказом Учреждения, согласованным с уполномоченным представителем работников.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются:

- за работу во вредных и (или) опасных условиях труда и составляют 15 процентов от должностного оклада;
- за работу в выходной и праздничный день доплата осуществляется в двойном размере должностного оклада;
- за работу в ночное время установлен минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время 35 процентов должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время;
- за совмещение профессий, увеличение объема работ, замещение временно отсутствующего работника производится доплата по согласованию сторон между работодателем и работником. Надбавка за совмещение должностей не должна включаться в размер МРОТ (Постановление КС РФ от 16.12.2019 №40-П).
- за работу в иных условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работникам Учреждения, утвержденным приказом Учреждения и уполномоченным представителем работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются работникам по каждой должности (группе должностей) на основе разработанных работодателем по согласованию с Уполномоченным представителем работников критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями с учетом нагрузки.

Работникам, замещающим по совместительству штатные должности, выплаты стимулирующего характера начисляются в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей в локально-нормативном акте Учреждения, согласованного с уполномоченным представителем работников.

В соответствии с Положением государственного бюджетного учреждения «Сосновский дом-интернат для престарелых и инвалидов» и на основании решения Балансовой комиссии Учреждения в качестве поощрения, с учетом показателей и критериев оценки эффективности

труда, работникам устанавливаются следующие виды стимулирующего характера, направленные на повышение эффективности деятельности Учреждения, посредством увеличения заинтересованности в результатах своего труда, в качественном и своевременном выполнении своих должностных обязанностей:

- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплата за качество выполняемых работ;
- премиальная выплата по итогам работы за месяц;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы.
- разовая выплата в связи с празднованием профессионального праздника (8 июня), в связи с празднованием Нового года, Рождества Христова, 23 февраля, 8 марта, Дня независимости, 04 ноября премия выплачивается исходя из финансовой возможности Учреждения, но не менее одного должностного оклада;
- подарочные наборы Работникам Учреждения к 23 февраля, 8 марта, Дню социального работника, исходя из финансовых возможностей Учреждения.

Премиальная выплата не выплачивается работникам, проработавшим в Учреждении менее одного месяца.

Премиальная выплата к праздникам, начисленная за счет средств приносящей доход деятельности Учреждения, выплачивается сверх МРОТ.

Выплата за стаж непрерывной работы осуществляется при наличии у Работника Учреждения стажа непрерывной работы в организациях социального обслуживания и медицинских организациях, исчисленного в соответствии с Положением об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области утвержденному постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года №467.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

Оплата труда Работников в выходные и нерабочие праздничные дни производится в двойном размере. По желанию Работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Заработная плата выплачивается не позднее 17 числа – за первую половину и не позднее 2 числа – за вторую половину каждого месяца путем перечисления денежных средств на банковский счет Работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы. При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Работники обязуются своевременно сообщать Работодателю об обстоятельствах, влекущих за собой изменение заработной платы.

Работникам, замещающим по совместительству штатные должности, выплаты начисляются в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей в локально-нормативном акте Учреждения согласованного с Председателем СТК.

Уполномоченный представитель работников обязуется:

Контролировать своевременную выплату заработной платы, причитающуюся работникам;

Принимать участие в заседаниях балансовой комиссии Учреждения;

Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию системы и формы оплаты труда.

В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются:

- величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- ограничения перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- ограничение оплаты труда в натуральной форме;
- обеспечение получения Работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
- федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда;
- ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективными договорами, соглашениями;
- сроки и очередность выплаты заработной платы.

Учреждение производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Раздел 4. Социальные льготы и гарантии. Пособия и компенсации

Работодатель обязуется:

Гарантировать работникам при направлении их в служебные командировки сохранение места работы, среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Предоставлять работникам, впервые направленным на обучение или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения, независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения и успешно обучающимся в этих учреждениях, дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

Вести персонифицированный учет, своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работников для предоставления их в Пенсионный фонд Российской Федерации.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Работодатель за счет средств Учреждения организует транспортную доставку до места работы и обратно далеко живущих работников, исходя из финансовых возможностей Учреждения.

Уполномоченный представитель работников обязуется:

- Оказывать содействие в приобретении путевок в детские оздоровительные лагеря для организации отдыха детей работников.

Стороны договорились:

Применять следующие виды наградений и поощрений работников:

- объявление благодарности
- премирование;
- награждение ценным подарком;
- награждение Благодарственным письмом, Почетной грамотой Учреждения;

- представление к награждению вышестоящими организациями;
- предоставление к другим государственным наградам Российской Федерации в соответствии с действующим законодательством.

Работодатель оказывает работникам разовую материальную помощь (представляется по заявлениям работников) в следующих случаях:

- в связи с рождением ребенка (детей) в размере одного должностного оклада на каждого ребенка;
- на приобретение новогодних подарков детям до 14 лет или до конца обучения в средней общеобразовательной школе в размере 1500 руб.
- в связи с регистрацией брака, в размере одного должностного оклада;
- в связи с длительной болезнью работника при предъявлении подтверждающих документов, при наличии согласования с Уполномоченным представителем работников, возмещение производится в размере фактических расходов, но не более МРОТ;
- в связи с наступлением пенсионного возраста по старости в размере одного должностного оклада;
- в связи с предоставлением ежегодного оплачиваемого отпуска в размере одного должностного оклада;
- в связи со смертью работника Учреждения в размере трех должностных окладов, но не менее МРОТ;
- в связи со смертью близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, внуки) в размере должностного оклада, но не менее МРОТ;
- в связи со стихийными бедствиями, при предоставлении подтверждающих документов, при наличии ходатайства совета трудового коллектива в размере фактических расходов, но не более МРОТ;
- в связи с юбилейными датами работников (50, 55, 60, 65, 70 лет) в размере одного должностного оклада;
- в связи с приобретением путевки на санаторно-курортное лечение в размере одного должностного оклада, но не менее МРОТ.

Раздел 5. Трудовой договор. Обеспечение занятости

Работодатель обязуется:

Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением письменного трудового договора, как на определенный срок, так и на неопределенный срок.

Заключать трудовой договор с работником, условия которого не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации.

Изменять, расторгать трудовой договор с работником лишь в случаях и порядке, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора;

Сообщать уполномоченному представителю работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в письменной форме, а при массовых увольнениях работников - соответственно, не позднее, чем за три месяца.

Сокращение среднесписочной численности работников происходит в процентном соотношении:

10% и более – в течение трех месяцев;

15% и более – в течение шести месяцев;

20% и более – в течение года.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации Работодатель обязан предложить Работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

Принимать меры по квотированию рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

Прием новых работников на вакантные места в штатном расписании осуществлять на основании изучения профессиональных и личных качеств претендентов, их документов, анкет, заполняемых кандидатами на вакантные должности.

Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

Уполномоченный представитель работников обязуется:

Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

Представлять свое мотивированное мнение при расторжении трудовых договоров с работниками по инициативе Работодателя.

Участвовать в разработке мероприятий по обеспечению занятости и мер по социальной защите работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, либо в результате реорганизации Учреждения.

Стороны договорились:

Совместно рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности или штата.

Помимо случаев, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют:

- одиноким родителям, воспитывающим детей до 16-ти лет (ребенка-инвалида до 18-ти лет);

- родителя, являющегося единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей;

- работникам, имеющим предпенсионный возраст (за 5 лет до пенсии), при стаже работы в Учреждении свыше 15 лет;

- работникам, имеющим стаж работы в Учреждении свыше 20 лет.

Первоочередному сокращению подлежат работники, достигшие пенсионного возраста по старости.

Обеспечивать преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий работникам, уволенным по сокращению численности или штата.

Предусматривать в трудовом договоре, заключенном с работником, условия об испытании в целях проверки его соответствия поручаемой работе, о неразглашении им сведений, охраняемых законом, об обработке персональных данных.

Раздел 6. Рабочее время и время отдыха

Работодатель обязуется:

Установить для работников Учреждения пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями (суббота, воскресенье), нормальная продолжительность рабочего времени которой составляет 40 часов. Для медицинских сестер нормальная рабочая неделя составляет 39 часов. Для женщин, выполняющих трудовые функции в сельской местности, продолжительность рабочего времени в неделю составляет 36 часов.

При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени в организации при выполнении отдельных работ занятость сотрудников определяется графиками сменности, утвержденными Работодателем по согласованию с Уполномоченным представителем работников. Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за 7 рабочих дней. При графике сменности сутки через трое, или два через два дня применяется суммированный учет рабочего времени. Учетный период в учреждении составляет один год.

Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на один час без последующей отработки.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

К нерабочим праздничным дням относятся:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

Сокращать продолжительность рабочего времени на один час накануне праздничных дней.

Предоставлять всем работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка; работникам, имеющим группу инвалидности, - не менее 30 календарных дней, согласно графика отпусков.

Ежегодно определять очередность предоставления отпусков путем составления графика отпусков, утвержденного Работодателем по согласованию с уполномоченным представителем работников, не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

Предоставлять преимущественное право на ежегодный оплачиваемый отпуск в летнее или любое удобное для них время:

- одиноким родителям, имеющим детей до 14 лет;
- женщинам, имеющим трех и более детей;
- работникам, при наличии у них путевок на лечение.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного Работодателя.

Предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

На основании статьи 118 Трудового кодекса Российской Федерации, установить перечень профессий и должностей работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня: старшей медицинской сестре, заместителю директора, главный бухгалтер, бухгалтер, специалист по кадрам, заведующий складом, специалист по социальной работе, юрисконсульт.

На основании статьи 117 Трудового кодекса Российской Федерации, установить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней для должности санитарка.

Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска сверх установленных законодательством в связи:

- со свадьбой самого Работника – 3 календарных дня;
- со свадьбой детей Работника – 1 календарный день;
- со смертью близких родственников (супруг, супруга, мать, отец, дети, сестра, брат, бабушка, дедушка) – 3 календарных дня.

Работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам или другим уважительным причинам по письменному заявлению работника.

Женщины, работающие в сельской местности, имеют право на представление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы.

В других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, и иными федеральными законами.

Вести учет рабочего времени и времени отдыха работников в соответствии с табелями учета рабочего времени.

Работники обязуются соблюдать установленные в Учреждении Правила внутреннего трудового распорядка работников Учреждения, согласованного с уполномоченным представителем работников.

Уполномоченный представитель работников обязуется:

Предоставлять Работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков работников Учреждения.

Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха.

Стороны договорились:

Утвердить перечень должностей и продолжительность предоставления дополнительного отпуска.

Организовывать культурно-массовые мероприятия, в том числе ежегодное празднование профессионального праздника - День социального работника, празднование юбилейных дат Учреждения.

Раздел 7. Охрана труда

Работодатель обязуется:

Строить свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности - сохранение жизни и здоровья работников, создание безопасных условий труда на рабочем месте в соответствии с действующим законодательством по охране труда, технике безопасности и санитарно-гигиеническому благополучию.

Обеспечить проведение в установленные сроки инструктажей по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, а также оказание первой помощи при несчастных случаях на производстве;

Обеспечить недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда.

Обеспечить нормальный режим труда и отдыха работникам Учреждения.

Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет.

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

Разрабатывать перечень мероприятий и норм по соблюдению и санитарно-эпидемиологического законодательства.

Обеспечивать выдачу отдельным работникам, согласно утвержденному перечню, сертифицированной спецодежды, специнвентаря, средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств, утвержденных локально-нормативными актами Учреждения, согласованными с уполномоченным представителем работников.

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства, с указанием типовых норм: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, заведующий складом, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь-сантехник, водитель автомобиля, сторож, уборщик территорий, оператор котельной, повар, уборщик служебных помещений, официант, мойщик посуды, изготовитель пищевых полуфабрикатов, сиделка (помощник по уходу), парикмахер, врач, старшая медицинская сестра, медицинская сестра, санитарка.

Организовывает проведение за счет средств Учреждения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров.

Осуществлять ознакомление работников с требованиями охраны труда;

Организовать проведение предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров водителей Учреждения.

Осуществлять вызов скорой медицинской помощи для работников, заболевших на рабочем месте, в медицинское учреждение в случаях необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

Обеспечить наличие в Учреждении аптечки для оказания первой помощи и поддерживать ее укомплектованность.

Работодатель освобождает от работы для прохождения диспансеризации с сохранением места работы и среднего заработка: на один рабочий день раз в три года работников, не достигших возраста сорока лет; на один рабочий день раз в год работников, достигших возраста сорока лет; на два рабочих дня раз в год работников предпенсионного возраста и пенсионеров (статья 185.1 ТК РФ). Работник освобождается от работы на основании письменного заявления работника, день (дни) освобождения от работы согласовывается с работодателем. Работники обязаны предоставить работодателю справки медицинских

организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

Работники обязуются:

Соблюдать требования охраны труда, установленные законодательством, а также инструкциями по охране труда.

Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем в Учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

Проходить предварительные и периодические медицинские осмотры.

Уполномоченный представитель работников обязуется:

Требовать от Работодателя обеспечения безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, а также незамедлительного устранения выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников.

Представлять интересы работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

Вносить предложения, направленные на улучшение условий и охраны труда работников.

Стороны договорились:

Проводить работу по улучшению условий труда.

Выполнять Соглашение по охране труда в Учреждении утверждаемое ежегодно Работодателем и согласованное с Уполномоченным представителем работников.

Разрабатывать инструкции по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности.

Проводить поэтапную специальную оценку условий труда на рабочем месте.

Проводить мероприятия по пропаганде здорового образа жизни, поводить информационную работу по профилактике заболеваний ВИЧ - инфекции, СПИДа, различных форм гриппа, а также о вреде табакокурения, наркомании, алкоголизма.

Раздел 8. Заключительные положения

Настоящий Коллективный договор заключен в письменной форме, составлен в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Настоящий Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу со дня его подписания Сторонами.

Настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в случае структурных изменений, смены руководителя, переименования организации до заключения нового Коллективного договора.

Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся в письменном виде по взаимному согласию обеих Сторон, с утверждением их на общем собрании трудового коллектива, оформляются дополнительными соглашениями к Коллективному договору и являются его неотъемлемой частью.

С настоящим Коллективным договором должны быть ознакомлены под роспись все работники Учреждения, включая вновь принятых на работу.

Текст настоящего Коллективного договора размещается на официальном сайте Учреждения.

Стороны договорились:

Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока прекратить действие Коллективного договора в одностороннем порядке.