
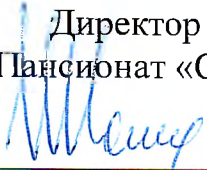


Представитель трудового коллектива
ГАСУСО СО «Пансионат «Семь
ключей»

 /Н.Н. Наконечная/
«21» октября 2024г.

Директор ГАСУСО СО
«Пансионат «Семь ключей»

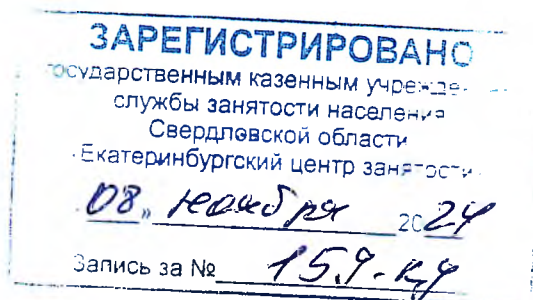
 /И.Б. Кочев/
«21» октября 2024г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2024 - 2027 годы

государственное автономное стационарное учреждение
социального обслуживания Свердловской области
«Пансионат для престарелых и инвалидов «Семь ключей»
(ГАСУСО СО «Пансионат «Семь ключей»)

Условия обсуждены и утверждены
на общем собрании работников
«07» октября 2024г.



г. Екатеринбург

1. Общая часть

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном стационарном учреждении социального обслуживания Свердловской области «Пансионат для престарелых и инвалидов «Семь ключей» (ГАСУСО СО «Пансионат «Семь ключей») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

1.3. Сторонами настоящего договора являются: Работодатель, в лице директора Учреждения, который представляет интересы ГАСУСО СО «Пансионат «Семь ключей» (далее Учреждение) и работники Учреждения (далее Работники), интересы которых представляет избранный общим собранием представитель трудового коллектива.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.10. Настоящий коллективный договор заключается на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

2. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

3. Представитель трудового коллектива обязуется

- представлять, отстаивать и защищать права и интересы членов трудового коллектива в Комиссиях по трудовым спорам и судебных органах по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве;

- осуществлять контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнение Коллективного договора;
- направлять Работодателю представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- информировать трудовой коллектив о переговорах с Работодателем;
- представлять интересы работников в ходе коллективных переговоров, заключения Коллективного договора, внесения изменений и дополнений в Коллективный договор и контроль его выполнения;
- совместно с Работодателем контролировать выполнение работниками Правил внутреннего трудового распорядка;
- участвовать в организации мероприятий, направленных на повышение эффективности и улучшение качества социальных услуг.

4. Трудовые отношения

- 4.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим договором, локальными нормативными актами Учреждения и трудовым договором, заключенным в соответствии со статьей 58 ТК РФ.
- 4.2. Стороны настоящего договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора в соответствии со статьями 57, 67 ТК РФ.
- 4.3. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, правилами по охране труда и технике безопасности.
- 4.4. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.
- 4.5. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенные этими договорами трудовые функции, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, приказы и распоряжения директора, не противоречащие законодательству
- 4.6. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленным трудовыми договорами трудовым функциям, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.
- 4.7. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.
- 4.8. Трудовой договор с работником, выполняющим трудовые функции дистанционно, может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой

функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника).

4.9. Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

4.10. Работодатель производит записи в трудовые книжки и (или) формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

4.11. Работники обязуются создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга; не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Учреждению, его имуществу, финансам; принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих ход работы, и немедленно информировать о случившемся администрацию Учреждения.

4.12. Соблюдать нормы Этического кодекса и служебного поведения работников.

5. Подготовка и переподготовка кадров

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

5.2. Работодатель обязуется организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

5.3. Обеспечивать при необходимости профессиональную переподготовку высвобождаемых работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии).

5.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.167 ТК РФ; Постановление Правительства РФ от 13 октября 2008г. №749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки»).

5.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение

осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления культуры и образования, а также в других случаях).

6. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

6.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников:

- обеспечить преимущественное право на оставлении на работе при сокращении штатов работников с более высокой квалификацией;
- работников предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии).

6.2.2. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

6.2.3. Не увольнять по данному основанию также следующие категории работников:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей или отцов, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет);
- других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет) без матери.

6.3. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно, кроме по причине ликвидации Учреждения.

7. Рабочее время и время отдыха

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

7.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

7.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников Учреждения на основании действующего трудового законодательства Российской Федерации.

7.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ:

- нормальная продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормой ТК РФ – не более 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ);

- сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ):
 - для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
 - для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
 - для работников, занятых на работах с вредными условиями труда – не более 36 часов в неделю;
- для инвалидов I и II группы – не более 35 часов в неделю;
- продолжительность рабочего времени для медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

Для работников с графиком работы - пятидневная рабочая неделя - с понедельника по четверг продолжительность рабочего дня устанавливается с 8.15 до 17.00 час. В пятницу продолжительность рабочего дня устанавливается с 8.15 до 15.45 час.

7.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшаются на один час (ст. 95 ТК РФ).

7.6. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст. 93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, с оплатой за фактически отработанное время.

7.7. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха устанавливается – не менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

7.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений (ст. 113 ТК РФ).

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам по их желанию может предоставляться другой день отдыха, либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии), и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

7.10. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет; инвалидов; беременных женщин; женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, с оплатой согласно ст. 152 ТК РФ.

7.11. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительные перерывы для кормления детей (ст. 258 ТК РФ).

7.12. Предоставлять работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней в соответствии со ст. 115 ТК РФ.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожелания работника:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при выполнении работником государственных обязанностей;
- и других случаях, предусмотренных с. 124 ТК РФ.

7.13. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет. (ст. 262.2 ТК РФ).

7.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

7.15. При составлении графиков отпусков на очередной календарный год Работодатель обязан учесть:

- пожелания женщин-работников, имеющих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), на использование отпуска в летнее или другое удобное для них время;
- пожелания супругов, родителей и детей, работающих в Учреждении, на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы;
- пожелания супругов военнослужащих взять отпуск одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы;
- просьбу работника, совмещающего работу с обучением, о предоставлении отпуска в удобное для него время.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

7.16. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

7.17. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ). При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

7.18. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней.

7.19. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска могут суммироваться с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

7.20. Работодатель обязуется на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году.

7.21. Предоставлять краткосрочный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

7.22. Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям, воспитывающим детей в возрасте до четырнадцати лет, отцам, воспитывающим детей в возрасте до четырнадцати лет без матери установить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

7.23. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включать периоды времени в соответствии со ст. 121 ТК РФ.

7.24. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка работников или по соглашению между работниками и Работодателем.

7.25. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

7.26. По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

8. Оплата труда

8.1. Работодатель обязуется:

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях). Выполнение работником

трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

8.2. Оплата труда работников включает в себя:

- должностной оклад;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

8.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующей системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников Учреждения, утвержденным приказом руководителя Учреждения.

8.4. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа каждого месяца. Заработная плата перечисляется на лицевые счета сотрудников с использованием банковских карт МИР в кредитную организацию и (или) выдачей заработной платы через кассу Учреждения. Днём выплаты считается:

- перечисление работодателем денежных средств на расчётный счёт кредитной организации,
- выдачей из кассы денежных средств работнику по Расходному кассовому ордеру.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

8.5. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается работникам в размере 50% от суммы должностного оклада, компенсации за особые условия труда, совмещение должностей. При определении суммы учитывается фактически отработанное время.

8.6. Работодатель обязуется:

- извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате в виде расчетного листка, полученного лично работником (ст.136 ТК РФ);
- производить оплату времени простоев в зависимости от вины сторон в соответствии со ст. 157 ТК РФ;
- в размере, установленном по соглашению сторон производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, при разделении рабочего дня на части;
- обеспечивать своевременную индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ;
- при наличии экономии фонда оплаты труда выплачивать премию работникам Учреждения в соответствии с Положением о премировании;
- оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, производить в соответствии с законодательством РФ, локальными нормативными актами в Учреждении.

8.7. Производить исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

8.8. Производить оплату отпусков работникам не позднее чем за три дня до их начала.

8.9. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок при направлении работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные работниками.

8.11. Производить оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ.

8.12. Предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ (статьи 173-177) работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию.

9. Социальные льготы, гарантии и компенсации

9.1. Оказывать материальную помощь до двух должностных окладов на основании Положения о материальной помощи:

- в случае смерти работника;
- в связи со смертью близких родственников работника (супруга, родителей, детей, родных братьев и сестер);
- в связи с рождением ребенка;
- в связи с бракосочетанием работника – впервые;
- в связи со стихийными бедствиями, пожарами;
- при увольнении в связи с уходом на пенсию по старости в течение 2-х месяцев.

10. Охрана труда

10.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

- обеспечивать реализацию политики Учреждения в области охраны труда и промышленной безопасности;
- обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, промышленной безопасности и настоящим договором (ст. 212 ТК РФ);
- обеспечивать проведение в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования);
- проводить обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда всех категорий работников организации в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда и руководящими документами по охране труда организации;
- информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся им компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями

труда и средства индивидуальной защиты;

- принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ;

- своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем (ст.212, ст.227-231 ТК РФ);

- обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия, в соответствии с Нормами бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с Нормами бесплатной выдачи смывающих средств (мыла) работникам Учреждения. Обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты, пришедших в негодность и списанных в установленном порядке;

- проводить специальную оценку условий труда в соответствии с требованиями Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в целях оценки условий труда на рабочих местах и выявления вредных и (или) опасных производственных факторов, не реже одного раза в пять лет со дня утверждённого отчёта о проведении СОУТ (ч.4 ст.8 ФЗ – 426);

- по результатам специальной оценки условий труда разрабатывать мероприятия по улучшению условий труда и охраны труда работников, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски;

- предоставлять регламентированные перерывы работникам по 15 минут в каждой половине смены;

- планировать и проводить мероприятия по выделению средств на обновление основных фондов Учреждения и совершенствовать профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний;

- обеспечить недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований по охране труда;

- обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 212 ТК Российской Федерации).

10.2. Работники обязаны:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;

- проходить обучение и проверку знаний по охране труда;

- извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников, о каждом несчастном случае, произошедшем на рабочем месте или об ухудшении состояния своего здоровья;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и

периодические медицинские осмотры и обследования по направлению и за счет средств Работодателя;

- работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором;

10.3 Разрешение трудовых споров:

10.3.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

10.3.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров».

11. Заключительные положения

11.1. Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в 3 (трех) экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

11.2. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия принимаются только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников.

11.3. Стороны за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

11.4. Настоящий договор действует с 21.10.2024 г. по 20.10.2027 г.

11.5. Стороны обеспечивают доведение настоящего договора до сведения работников в течение одного месяца с момента его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников.

11.6. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

11.7. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью
12 (двенадцать) листов

Директор ГАСУСО СО «Пансионат
«Семь ключей»

21.10.2024

И.Б. Кочев

