

Департамент социального развития Тюменской области
Автономное учреждение Тюменской области
**«Центр помощи детям, оставшимся без
попечения родителей «Дом детства»
(АУ ТО «Дом детства»)**

ул.Семена Ремезова, д. 70, стр.1, г. Тобольск, Тюменская область, 626150,
тел 8 (3456)25-91-02

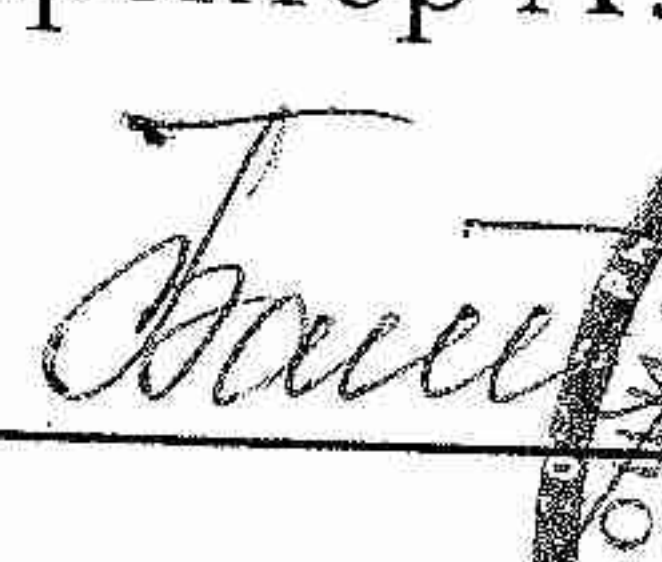
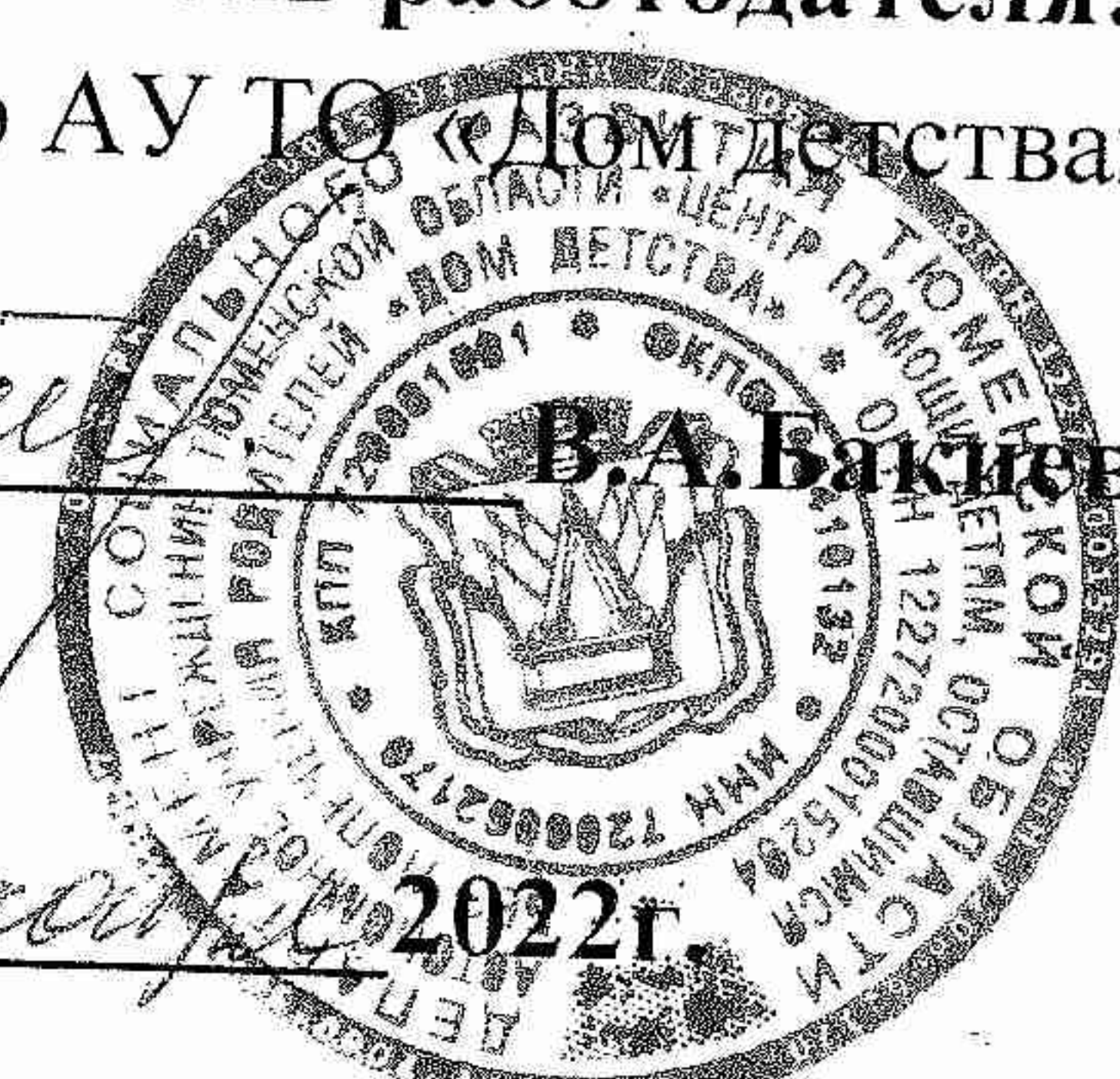
E-mail: Dom_detstva@obl72.ru, <https://ddom.sznto.ru>

ОКПО 98410132; ОГРН 1227200015294

ИНН/КПП 7206062170/720601001

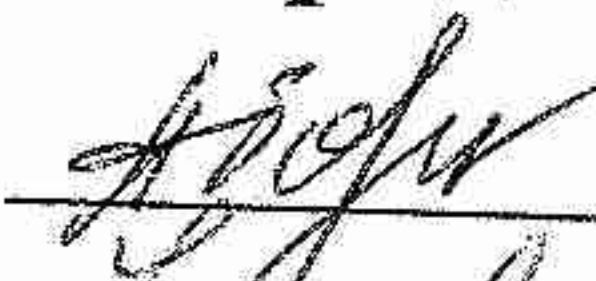
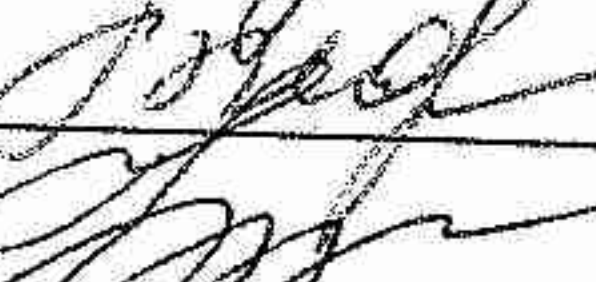
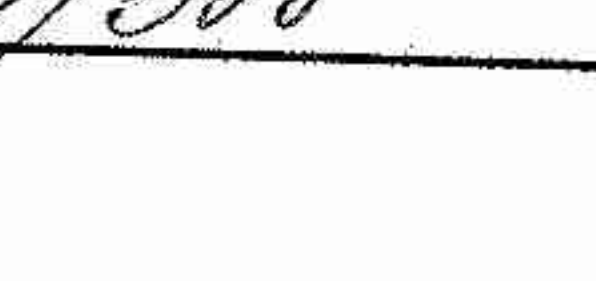
Коллективный договор
на 2022-2025 годы

Представитель работодателя:
Директор АУ ТО «Дом детства»



В.А.Бакиева

«12» декабря 2022г.

Представители работников:

 М.Н. Абайдуллина
 А.Н. Конышева
 О.Н. Кугаевская

«12» декабря 2022г.

Утвержден
на общем собрании коллектива

протокол от «12» декабря 2022г. № 1

 16.12.2022г.

г. Тобольск, 2022г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее «Договор») - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между Работниками и Работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель - Автономном учреждении Тюменской области «Центр помощи детям, оставшихся без попечения родителей «Дом детства» (далее - Учреждение) в лице директора Бакиевой Венеры Акрамовны, действующей на основании Устава,

Представительный орган работников - работники Учреждения в лице их представителей.

1.3. Действия настоящего Коллективного договора распространяются на всех работников Учреждения, в том числе директора Учреждения. Трудовые, социально-трудовые, профессиональные и иные аналогичные отношения устанавливаются в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации (далее - РФ), нормативными актами Департамента социального развития Тюменской области (далее Учредитель), локальными актами Учреждения и трудовым договором.

1.4. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.5. Коллективный договор сохраняет своё действие:

- в случае изменения наименования, типа учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также при смене руководителя Учреждения;
- при реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения выделения в течение всего срока реорганизации. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия настоящего договора на срок до трёх лет;
- при ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока ликвидации.

1.6. Во исполнение настоящего Коллективного договора в Учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников).

Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.

1.7. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.9. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3-х лет, до заключения следующего Коллективного договора.

1.10. Кроме Коллективного договора социально-трудовые отношения в Учреждении регулируются локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми в пределах компетенции работодателя. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом (далее- ТК) РФ, другими Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, соглашениями, настоящим Коллективным договором. Проекты локальных нормативных актов, вносимые изменения и дополнения, в соответствии со ст.8 ТК РФ подлежат согласованию с Представительным органом работников.

1.11. Работники Учреждения предоставляют право Представительному органу работников договариваться с Работодателем о внесении в Коллективный договор целесообразный с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений без созыва собрания или конференции трудового коллектива.

1.12. Для выполнения задач, поставленных перед Учреждением, администрация и трудовой коллектив обязуются рационально и с наибольшей эффективностью выполнять взятые на себя обязательства.

1.13. Стороны договора осуществляют контроль за ходом выполнения настоящего Коллективного договора.

2. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего Коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения о взаимных обязательствах сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий труда и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определённым Сторонами.

3. Взаимодействие сторон

3.1. В целях выполнения настоящего Коллективного договора, обеспечения социальных гарантий работников, снижения уровня социальных конфликтов, сбалансированности интересов при решении наиболее важных социальных и экономических проблем стороны обязуются:

3.1.1. Развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.1.2. Совместными усилиями добиваться укрепления социально-экономического и финансового положения Учреждения, проводя мероприятия, направленные на создание условий для развития новых технологий и услуг, обеспечение социальной стабильности на основе повышения уровня жизни работников Учреждения, их социальных и трудовых гарантий.

3.1.3. Отстаивать совместные интересы в органах государственной власти и местного самоуправления, внебюджетных фондах и других организациях.

3.1.4. Соблюдать условия и выполнять обязательства, определённые настоящим Коллективным договором.

3.1.5. Принимать меры по предупреждению и предотвращению конфликтных ситуаций, а также принимать меры по разрешению возникших коллективных трудовых споров.

3.1.6. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений, обеспечения трудовых прав работников.

3.2. В целях дальнейшего развития социального партнёрства:

3.2.1. Работодатель обязуется:

2.1. Предметом настоящего Коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения о взаимных обязательствах сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий труда и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определённым Сторонами.

3. Взаимодействие сторон

3.1. В целях выполнения настоящего Коллективного договора, обеспечения социальных гарантий работников, снижения уровня социальных конфликтов, сбалансированности интересов при решении наиболее важных социальных и экономических проблем стороны обязуются:

3.1.1. Развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.1.2. Совместными усилиями добиваться укрепления социально-экономического и финансового положения Учреждения, проводя мероприятия, направленные на создание условий для развития новых технологий и услуг, обеспечение социальной стабильности на основе повышения уровня жизни работников Учреждения, их социальных и трудовых гарантий.

3.1.3. Отстаивать совместные интересы в органах государственной власти и местного самоуправления, внебюджетных фондах и других организациях.

3.1.4. Соблюдать условия и выполнять обязательства, определённые настоящим Коллективным договором.

3.1.5. Принимать меры по предупреждению и предотвращению конфликтных ситуаций, а также принимать меры по разрешению возникших коллективных трудовых споров.

3.1.6. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений, обеспечения трудовых прав работников.

3.2. В целях дальнейшего развития социального партнёрства:

3.2.1. Работодатель обязуется:

- организовать и обеспечить в Учреждении работу Комиссии по трудовым спорам с участием Представительного органа работников;
- решать вопросы, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мнения Представительного органа работников;
- предоставлять право Представительному органу работников участвовать в управлении Учреждением в соответствии с ТК РФ, получать соответствующую информацию, участвовать в аттестации работников, заседаниях органов управления по вопросам, затрагивающим интересы работников, и вносить по ним соответствующие предложения.

3.2.2. Представительный орган работников обязуется:

- представлять интересы всех работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем;
- способствовать созданию благоприятных трудовых отношений в коллективе Учреждения, взаимопониманию и укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов экономического управления и хозяйственной деятельности Учреждения, осуществлению мероприятий по повышению профессионального мастерства работников Учреждения;
- представлять интересы работников во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений;
- оказывать бесплатную консультативную и юридическую помощь по соблюдению трудового законодательства РФ, вопросам охраны труда и другими вопросами;
- разъяснять работникам Учреждения положения настоящего Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основных на Коллективном договоре;
- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства РФ, а также выполнением обязательств по настоящему Коллективному договору;
- принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых споров.

4. Трудовые отношения

4.1. Трудовые отношения между работниками Учреждения и Работодателем регулируются трудовым законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,

4

актами Учредителя, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения и трудовыми договорами.

4.2. Стороны настоящего Коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

4.3. В трудовом *договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

4.4. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению Сторон и в письменной форме (статья 72 ТК РФ).

4.5. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка в Учреждении.

4.6. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством РФ.

4.7. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

4.8. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством РФ и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

4.9. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьями 77, 336 ТК РФ.

4.10. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием Представительного органа работников.

5. Аттестация работников

5.1. Аттестация педагогических работников.

5.1.1. Аттестация педагогических работников Учреждения проводится в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную

8

деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. N 276.

5.1.2. Аттестация педагогических работников проводится в целях:

- подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности; – установления квалификационной категории (по желанию педагогических работников).

5.1.3. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, формируемой Учреждением (далее – аттестационная комиссия) в порядке, предусмотренном Положением об аттестации отдельных категорий работников Учреждения.

5.1.4. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в Учреждении, в занимаемой должности менее двух лет;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами «г» и «д» настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом «е» настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

5.1.5. Аттестация педагогических работников Учреждения в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию. Проведение данной аттестации осуществляется аттестационной комиссией, формируемой уполномоченным органом государственной власти Тюменской области (далее — аттестационная комиссия) в соответствии с положениями, предусмотренными частью 3 статьи 49 Федерального закона от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет.

5.2. Аттестация иных категорий работников Учреждения проводится в соответствии с Положением об аттестации отдельных категорий работников Учреждения, которое принимается с обязательным учетом мнения Представительного органа работников Учреждения (ч. 2 ст. 81 ТК РФ) и утверждается приказом Работодателя.

6. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

6.1. Система оплаты труда работников, включая размеры тарифных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается в соответствии с Положением о системе оплаты и стимулировании труда работников Учреждения с учетом:

- Трудового кодекса Российской Федерации, а также иных положений трудового законодательства Российской Федерации;
- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда (ст. 143 ТК РФ);
- Распоряжения Администрации Тюменской области от 06.12.2004 №1114-рк «О системе оплаты труда в государственных бюджетных, казенных и автономных учреждениях Тюменской области» (в действующей редакции).

6.2. Работодатель обеспечивает работникам Учреждения равную оплату за труд равной ценности.

6.3. Система оплаты труда состоит из:

- 6.3.1. Должностного оклада;
- 6.3.2. Выплат компенсационного характера;
- 6.3.3. Выплат стимулирующего характера;
- 6.3.4. Иных выплат.

6.4. Заработная плата работникам Учреждения в соответствии со ст. 136 ТК РФ выплачивается за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 5 и 20 число каждого месяца.

6.5. Работодатель производит исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников Учреждения в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

6.6. Оплата отпусков работникам Учреждения производится не позднее чем за три дня до их начала (заявления на отпуск подаются работниками Учреждения не позднее, чем за две недели до начала отпуска).

6.7. Работодатель производит оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ.

6.8. Работодатель производит оплату сверхурочной работы в порядке, установленном статьей 152 ТК РФ.

7. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

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

7.2. В случае если решение о сокращении численности или штата работников Учреждения может привести к массовому увольнению работников, Работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости, Представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении. При этом уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

7.3. Уведомление Представительного органа работников должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

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

7.5.1. Работникам предпенсионного возраста, (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно) проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

7.5.2. Одиноким матерям и отцам, воспитывающие детей до 16 лет;

7.5.3. Родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;

7.5.4. Молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года, показавшим высокие результаты работы, при наличии ходатайства от непосредственного руководителя подразделения.

7.6. При сокращении численности или штата Работодатель по возможности не увольняет двух работников из одной семьи одновременно.

7.7. С целью использования внутренних резервов и сохранения рабочих мест, Работодатель с учетом имеющихся условий, возможностей Учреждения проводит мероприятия для предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

7.8. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

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

8. Рабочее время и время отдыха

8.1. Работникам устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством РФ и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников не может превышать 40 часов в неделю. При шестидневной рабочей неделе Работникам предоставляется один выходной день в неделю.

8.2. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день устанавливается в субботу.

8.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников Учреждения на основании действующего трудового законодательства РФ.

8.4. Для педагогических работников (социальный педагог, педагог-организатор, педагог-психолог, инструктор по труду, методист) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Педагогам дополнительного образования устанавливается 18-ти часовая рабочая неделя, 20-ти часовая рабочая неделя устанавливается учителю-логопеду, учителю-дефектологу.

12
Воспитателям устанавливается 30-часовая рабочая неделя.

8.5. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

8.6. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения или по соглашению между работниками и Работодателем.

8.7. В случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах, при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем, продолжительность работы в ночное время может уравниваться с продолжительностью работы в дневное время. Условие об особом режиме рабочего времени Работника включается в его трудовой договор. Перечень должностей работников, которым трудовым договором может устанавливаться такой режим рабочего времени определяется соответствующим Положением.

8.8. В соответствии с действующим законодательством РФ Работодатель:

8.8.1. Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников.

8.8.2. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

8.8.3. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

8.9. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (статья 95 ТК РФ).

8.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по приказу Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

8.10.1. 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.

8.10.2. 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, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному спланируемому отпуску. Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя Директора Учреждения.

8.11. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с представительным органом работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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. Вторая часть отпуска, предоставляемого Работнику, должна быть кратна семи дням.

8.12. Педагогическим работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

8.13. Отдельным категориям работников (врач-педиатр, врач-психиатр, медицинская сестра, заведующий отделением) предоставляется отпуск в количестве 42 дня, в том числе дополнительный отпуск в количестве 14 календарных дней за работу с детьми-инвалидами, детьми ОВЗ, за забор анализов, организацию карантинных мероприятий.

8.14. В случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

8.15. На основании письменного заявления работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ.

8.16. Режим рабочего времени и времени отдыха, список работ, профессий и должностей, по которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска и иные условия рабочего времени и времени отдыха, детально конкретизированы в Правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности и графиках отпусков.

9. Охрана труда

9.1. Работодатель обеспечивает:

9.1.1. Строгое соблюдение на каждом рабочем месте условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда, соответствующих требованиям законодательства об охране труда;

9.1.2. Проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучения и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

9.1.3. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

9.1.4. Создание санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи.

9.1.5. Наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов и инструктажа других обязательных материалов.

9.1.6. Обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.1.7. Контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

9.1.8. Прохождение бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

9.1.9. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Типовой перечень ежегодно реализуемых Работодателем за счет указанных средств мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков

устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

9.1.10. Организацию проведения бесплатной для работников — вакцинации, согласно Национальному календарю профилактических прививок и календарю прививок по эпидемическим показаниям

9.1.11. Своевременное проведение, расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве», утвержденным приказом Минтруда от 20.04.2022 № 223н.

9.1.12. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

9.1.13. Проведение мероприятий по улучшению условий труда, в том числе разработанных по результатам проведения специальной оценки условий труда, и оценки уровней профессиональных рисков.

9.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

9.3. Работодатель оказывает содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении.

9.4. Работники обязаны соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными актами, правилами и инструкциями по охране труда. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, немедленно извещать руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о производственной травме, об ухудшении состояния своего здоровья, проходить обязательные медицинские осмотры.

9.5. Работодатель организует единую систему обучения и аттестации различных категорий работников Учреждения по вопросам охраны труда, систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, о фактическом

состоянии этих условий, охране труда и технике безопасности на рабочих местах.

9.6. К работе не допускаются лица, не прошедшие в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

9.7. Стороны осуществляют контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты.

9.8. Работодатель обязуется:

9.8.1. Разработать инструкции по охране труда применительно к каждому рабочему месту в соответствии со ст. 212 ТК РФ;

9.8.2. Осуществить мероприятия по технике безопасности;

9.8.3. Произвести выдачу специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты (ст.212, ст.221 ТК РФ, порядок выдачи работникам СИЗ, установлен Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утверждёнными Приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009г. №290 н).

9.9. В целях организации сотрудничества по охране труда в Учреждении создаётся совместная комиссия по охране труда.

10. Гарантии прав Представительного органа работников и деятельности первичной профсоюзной организации.

10.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и настоящим Коллективным договором.

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. Перечислять на счет первичной профсоюзной организации Учреждения (далее – Профсоюзного органа Учреждения) ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы профсоюзные взносы, (по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом Профсоюзного органа Учреждения).

10.2.2. Предоставлять в установленном законодательством порядке Представительному органу работников (Профсоюзному органу Учреждения) информацию о деятельности Учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением прав работников.

10.2.3. Предоставлять Представительному органу работников (Профсоюзному органу Учреждения) возможность проведения собраний,

конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности Учреждения. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

10.3. Принимать решения с учетом мнения Представительному органу работников (Профсоюзного органа Учреждения) в следующих, а также иных случаях, установленных действующим трудовым законодательством РФ :

10.3.1. Утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

10.3.2. Введение и отмена режима неполного рабочего времени (ст. 74 ТК РФ);

10.3.3. Привлечение работников к сверхурочным работам в случаях, предусмотренных (ст. 99 ТК РФ);

10.3.4. Установление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);

10.3.5. Разделение рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ);

10.3.6. Привлечение работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч.2 ст.113 ТК РФ;

10.3.7. Установление дополнительных отпусков, не предусмотренных законодательством (ст.116 ТК РФ);

10.3.8. Утверждение графика отпусков (ст.123 ТК РФ);

10.3.9. Введение системы оплаты труда и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст.135 ТК РФ);

10.3.10. Утверждение формы расчетного листа (ст. 136 ТК РФ);

10.3.11. Установление конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);

10.3.12. Введение и применение системы нормирования труда (ст.159 ТК РФ)

10.3.13. Принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);

10.3.14. Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждение перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

10.3.15. Установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от

имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст.221 ТК РФ);

10.3.16. Разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения Представительного органа работников (ст.212 ТК РФ).

11. Заключительные положения

11.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

11.2. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трёх лет.

11.3. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

11.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения Коллективного договора, стороны используют примирительные процедуры. В течение трёх дней после составления протокола разногласий, стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

11.5. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведён Работодателем до сведения работников в течение пяти дней после его подписания. Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав.

11.6. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий стороны несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.7. Настоящий Коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего Коллективного договора в силу, не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

18

(Республика Казахстан)

) листа(ов)

Директор АУ ТО «Дом детства»

Представители работников

Бакиева В.А.

Бакиева В.А.

Абайдуллина М.Н.

А.Н. Коньшова

О.Н. Кутушевская

