



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,
ОКПО 98410132; ОГРН 1227200015294 ИНН/КПП 7206062170/720601001

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками Автономного
учреждения Тюменской области
«Центр помощи детям, оставшимся без
попечения родителей «Дом детства»
на 2026 - 2029 гг.

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников
«12» декабря 2025 г. (протокол № 2)

От работодателя

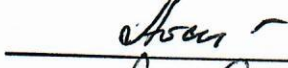
Директор

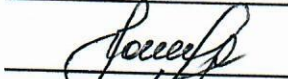

В.А. Бакиева

«12» декабря 2025 г.



От работников


М.Н. Абайдуллина


А.Н. Коньшева


О.Н. Кугаевская

«12» декабря 2025 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Автономном учреждении Тюменской области «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей «Дом детства» (далее — Учреждение) и заключенный между работниками и работодателем на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель - Автономное учреждение Тюменской области «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей «Дом детства» в лице директора Учреждения (далее - руководитель), именуемое в дальнейшем работодатель и работники, в лице представителей коллектива работников, именуемые в дальнейшем представители работников.

1.3. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств и обязательности их исполнения.

1.4. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Законом Тюменской области от 08.07.2003 № 155 «О регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в Тюменской области», иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.4.1. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, являются недействительными и не подлежат применению.

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

1.6. Коллективный договор заключается сроком на 3 года (ч.1 ст. 43 ТК) и вступает в силу с 01.01.2026 года и действует до 31.12.2029 года.

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

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с его руководителем.

При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации Учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.8. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному соглашению сторон.

1.9. Вносимые в текст коллективного договора изменения и дополнения не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами действующего законодательства.

1.10. Работодатель признает представителей работников, уполномоченными представлять интересы работников в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.11. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации.

Представители работников обязуются воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

2. Трудовой договор, занятость, условия высвобождения работников

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в Учреждение оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 ТК РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Трудовой договор составляется в 2-х экземплярах и хранится у каждой из сторон.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.3. Работодатель обеспечивает соблюдение квоты для приема на работу инвалидов, создает специальные рабочие места для трудоустройства данной категории работников, а также условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или реабилитации инвалида.

2.4. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ст. 72.1., 72.2. ТК РФ.

2.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.6. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

2.7. Работодатель обязан не позднее, чем за 2 месяца представлять представителям работников проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, а при возможном массовом высвобождении - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.8. При принятии решения о ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров работодатель не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников Учреждения может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.9. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют лица, указанные в ст. 179 ТК РФ.

2.10. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников, подлежащих высвобождению, работодатель обязан предупреждать персонально под расписку не менее, чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ).

2.11. Работодатель предоставляет лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1,2 ст. 81 ТК РФ свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.12. Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивается работнику в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

2.13. Работодатель обязуется высвобождаемым работникам в связи с сокращением численности или штата:

- предлагать рабочие места, любую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;
- гарантировать льготы, предусмотренные при ликвидации Учреждения сокращения численности или штата работников Учреждения (ст.ст. 178, 179, 180, 181 ТК РФ)

- при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.14. Представители работников обязуются:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

- обеспечить защиту и представительство работников в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

- участвовать в разработке мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Учреждении;

- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

3. Переобучение, повышение квалификации работников

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

3.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников, исходя из потребности Учреждения;

3.3. Создает необходимые условия для совмещения работы с обучением работников, проходящим профессиональное обучение или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от работы, в соответствии с действующим законодательством;

3.4. Предоставляет работникам, обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, оплачиваемые в установленном порядке отпуска в связи с обучением.

3.5. Работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств Учреждения, в случае увольнения по собственному желанию или по иным основаниям, содержащим вину работника и предусмотренным Трудовым кодексом РФ, до истечения срока отработки, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Норма часов за ставку заработной платы отдельным категориям работников установлена:

- 36 часов в неделю: педагог-психолог, социальный педагог, педагог – организатор; инструктор по труду, методист;

- 30 часов в неделю: воспитатель, старший воспитатель;

- 39 часов в неделю: врач-педиатр, врач-психиатр, медицинская сестра; старшая медицинская сестра;

- 20 часов в неделю: учитель-дефектолог, логопед;
- 18 часов в неделю: педагог дополнительного образования.

4.2. Учреждение работает круглосуточно. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденного в Учреждении.

4.3. Для лиц, моложе 18 лет, инвалидов, для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст.92 ТК РФ).

4.4. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным ст.93 ТК РФ, по их заявлению.

4.5. При необходимости установления режима неполного рабочего времени в связи с сокращением объема работ, а также об изменении других определенных сторонами условий трудового договора, работодатель обязуется в письменной форме предупреждать работников не менее чем за 2 месяца до их введения, а также сообщать причины, вызвавшие необходимость таких изменений (ст. 74 ТК РФ).

4.6. По инициативе работодателя отдельные работники при необходимости могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Условие о ненормированном рабочем дне включается в трудовой договор.

4.7. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа) допускается только в случаях, установленных ст.ст. 97-99 ТК РФ.

4.8. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, по согласованию с представителями работников и по письменному распоряжению работодателя (ч. 6 ст. 113 ТК РФ), без их согласия работники только в случаях, предусмотренных ч. 3 ст.113 ТК РФ.

4.9. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания (в рабочее время не включается), время и продолжительность которого определены Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

4.10. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ).

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется работникам, занимающим следующие должности:

- педагог-психолог;
- социальный педагог;
- педагоги дополнительного образования;
- инструктор по труду;
- учитель-дефектолог;
- логопед;
- педагог-организатор;
- воспитатель;
- старший воспитатель.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня предоставляется работникам, занимающим следующие должности:

- старшая медицинская сестра;
- врач-педиатр;
- врач -психиатр;
- медицинская сестра;

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска инвалидов составляет не менее 30 календарных дней.

4.11. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации за фактически отработанное время, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

4.12. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителей работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, и доводится до сведения всех работников (ст. 123 ТК РФ).

4.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее чем за две недели до его начала (ст. 124 ТК РФ).

4.15. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику в соответствии со ст.ст.128, 263 ТК РФ.

5. Оплата труда

5.1. Условия оплаты труда разработаны в соответствии с отраслевой системой оплаты и стимулирования труда в автономных учреждениях отрасли «Социальная политика» в пределах фонда оплаты труда, на основании Положения о системе оплаты труда работников Учреждения.

5.2. Величина зарплаты работника зависит от фактически отработанного времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями).

5.3. Оплата труда работников Учреждения включает должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также может включать выплату в виде материальной помощи на оплату расходов, возникающих в связи с непредвиденными сложными жизненными ситуациями.

5.4. Должностные оклады работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения в конкретной сумме на основе требований профессиональных стандартов, единых тарифно-квалификационных справочников к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом объема и сложности выполняемой работы.

5.5. Должностные оклады работников утверждены штатным расписанием Учреждения.

5.6. Должностной оклад работников, замещающих одинаковые должности и выполняющих работу одинаковой квалификации, сложности, количества и качества затраченного труда, устанавливается в штатном расписании в одинаковом размере.

5.7. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, производится пропорционально отработанному времени, исходя из должностного оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.8. При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

5.9. Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц), а также выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от

выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца, осуществляются при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

5.10. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам осуществляются с учетом условий труда в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании Положения о системе оплаты труда работников Учреждения.

5.11. Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера составляет не менее величины минимального размера оплаты труда, установленного региональным соглашением о минимальном размере оплаты труда в Тюменской области.

5.12. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

5.13. Оплата за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни, простой производится в размере не ниже предусмотренного ст.ст. 152, 153, 157 ТК РФ.

5.14. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата в размере 20% за каждый час работы в ночное время согласно Постановлению Правительства РФ от 22.07.2008 № 554.

5.15. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам).

Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора.

5.16. Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца 5 и 20 числа каждого месяца.

Заработная плата работника переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

До срока выплаты заработной платы каждому работнику выдаются или направляются на электронную почту каждого работника расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ).

5.17. По письменному заявлению работника оплату труда возможно производить в иных формах, не противоречащих законодательству. При этом доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не должна превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы (ст.131 ТК РФ).

5.18. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя при прекращении трудового договора, производится в день увольнения работника.

5.19. В случае нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном ст. 236 ТК РФ.

6. Социальные льготы и гарантии

6.1. В целях обеспечения социальных гарантий работников стороны договорились:

6.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

6.1.2. Создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья работников Учреждения, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание

и соблюдение работниками всех требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, правил пожарной безопасности.

6.1.3. Содействовать проведению иммунизации, вакцинопрофилактики работников в рамках национального календаря профилактических прививок.

6.1.4. Предоставлять социальные льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим коллективным договором.

6.2. Работодатель предусматривает следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

6.2.1. Работникам Учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь на оплату расходов, возникающих в связи с непредвиденными сложными жизненными ситуациями (в том числе расходы на погребение близких родственников (супруг (супруга), дети, родители), приобретение лекарственных средств в связи с болезнью работника Учреждения или его близких родственников). Размер материальной помощи устанавливается в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников Учреждения.

6.2.2. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

6.2.3. Ежегодно проводить профилактический медицинский осмотр и (или) обязательное психиатрическое освидетельствование работников, обязанными в соответствии с Трудовым Кодексом, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить такие осмотр и (или) освидетельствование. На время прохождения за работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

7. Обязанности работодателя по соблюдению пенсионных прав работников

7.1. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование и обязательное медицинское страхование в пользу работников.

7.2. Работодатель в части реализации Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» обязуется:

- в установленный срок предоставлять органам Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения о застрахованных лицах (работниках);

- передавать бесплатно каждому застрахованному лицу, работающему у него по трудовому договору или заключившему договор гражданско-правового характера, на вознаграждение по которому в соответствии с законодательством Российской Федерации начисляются страховые взносы, копию сведений, представленных в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации для индивидуального (персонифицированного) учета для включения их в индивидуальный лицевой счет данного застрахованного лица;

- осуществлять корректировку сведений о застрахованных лицах и вносить уточнения в индивидуальный лицевой счет;

- в день увольнения застрахованного лица или в день прекращения договора гражданско-правового характера, на вознаграждение по которому в соответствии с законодательством Российской Федерации начисляются страховые взносы, передавать застрахованному лицу сведения, предусмотренные действующим законодательством, и получить письменное подтверждение от застрахованного лица передачи ему этих сведений.

7.3. Работодатель в части реализации Федерального закона от 30.04.2008 № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» обязуется:

- направлять в территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации заявления работников о вступлении в Программу софинансирования, в срок, не превышающий трех рабочих дней со дня его получения;

- по письменному заявлению работника удерживать из его заработной платы добровольные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии и перечислять их в территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации;

- предоставлять сведения о застрахованных лицах в территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации в порядке и сроки, которые установлены законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования.

- одновременно с представлением в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации расчетного листка представлять работникам информацию об исчисленных, удержанных и перечисленных дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и о взносах работодателя, уплаченных в пользу застрахованных лиц (в случае их уплаты);

7.4. Работодатель обеспечивает формирование в электронном виде основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляют ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

Представляют пакет документов, в том числе в электронной форме, необходимых для проведения заблаговременной подготовки макета пенсионного дела; организуют работу по предоставлению дополнительных данных о характере работы и других факторах (показателях), определяющих право на назначение страховой пенсии по старости, в рамках заключенных соглашений между страхователями и территориальными органами Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

Представляют в территориальные органы Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации перечень рабочих мест, наименование профессий и должностей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение и пенсионное обеспечение за выслугу лет, и поименные списки к ним с использованием системы электронного документооборота.

Уплачивают своевременно и в полном объеме страховые взносы на обязательное пенсионное страхование, а также по индивидуальным заявлениям застрахованных лиц (работников) исчисляют, удерживают и перечисляют дополнительные страховые взносы на накопительную часть страховой пенсии за счет средств застрахованного лица.

8. Условия и охрана труда

8.1. Стороны признают приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

8.2. В целях установки общих требований к организации работы по охране труда на основе нормативно-правовых документов, принципов и методов управления, направленных на совершенствование деятельности по охране труда в Учреждении принято Положение о системе управления охраной труда.

8.3. Ответственность за организацию и координацию работы по охране труда в Учреждении возложена на специалиста по охране труда.

8.4. Обязательства работодателя:

8.4.1. Организовать единую систему обучения различных категорий работников организации по вопросам охраны труда. Систематически информировать 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.

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов (ст. 22, 163, 214 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.4.2. Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, в целях снижения уровня профессиональных рисков, предотвращения травм и ухудшения состояния здоровья работников, обеспечение безопасной рабочей среды для работников;

8.4.3. Проводить специальную оценку условий труда, идентификацию опасностей и оценку профессиональных рисков (ст. 214 Трудового кодекса Российской Федерации; Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Приказ Минтруда России от 28.12.2021 № 926 «Об утверждении Рекомендаций по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков»; Приказ Минтруда России от 31.01.2022 № 36 «Об утверждении Рекомендаций по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей»)

8.4.4. Обеспечить работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами согласно порядку разработанному в Учреждении и результатов проведения процедур оценки условий труда и уровней профессиональных рисков.

8.4.5. Оборудовать санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи и оказания медицинской помощи. (ст. ст. 214, 216.3 Трудового кодекса Российской Федерации; СНиП 2.09.04-87 «Административные и бытовые здания» Приказ Минрегиона РФ от 27.12.2010 № 782).

8.4.6. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся им компенсациях за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты.

8.4.7. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии со ст. ст. 227- 231 Трудового кодекса Российской Федерации, приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20.04.2022 № 223н «Об утверждении положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве».

8.5. Обязательства работника:

8.5.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами Учреждения.

8.5.2. Правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

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

8.5.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

8.5.5. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом

несчастном случае, происшедшем на работе, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления) (ст. 215 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.6. 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.

9. Заключительные положения

9.1. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников в течение 30 дней после его подписания, а также вновь принимаемых под роспись. Представители работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

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

9.3. 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 на 11 стр.

Директор АУ ТО «Дом детства»
В.А. Бакиева

