


От работодателя:

Директор  
ОГКОУ Ивановского детского  
дома «Звездный»

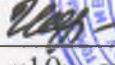
 Марычева Т.А.  
«10» июня 2022 г.

М.П.

В соответствии со ст. 50 ТК РФ

От работников:

Председатель ППО  
ОГКОУ Ивановского  
детского дома «Звездный»

 Шубина И.В.  
«10» июня 2022 г.

М.П.

В соответствии со ст. 50 ТК РФ

**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ № 2  
В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ И  
РАБОТНИКАМИ  
ОГКОУ ИВАНОВСКОГО ДЕТСКОГО ДОМА «ЗВЕЗДНЫЙ»  
ПО ЗАЩИТЕ ТРУДОВЫХ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ  
ПРАВ РАБОТНИКОВ НА 2022 - 2024 ГОДЫ**

Почтовый и юридический адрес:

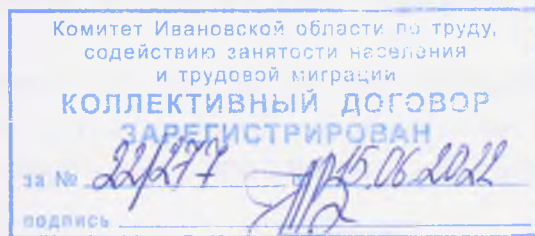
153003, г. Иваново,

ул. Кузнецова, д. 50

тел. (4932) 32-54-62, 30-08-63

E-mail: detdom-3@yandex.ru

Сайт: www: детдом-звездный.рф



Данные исполнителя: Шубина Ирина Владимировна, заместитель директора по УМР, тел. (4932) 30-08-63, e-mail: detdom-3@yandex.ru

1. Настоящие изменения и дополнения внесены в коллективный договор от 10 июня 2022 года в связи с письмом Комитета Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции от 14.04.2022 г. № 08 – 80 (вх. № 392 от 05.05.2022) о выявлении при регистрации изменений и дополнений коллективного договора, зарегистрированного 17.03.2022 № 22/277, условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также в связи с изменениями некоторых законодательных актов.

2. Настоящие изменения и дополнения в коллективный договор вступают в силу с момента подписания и распространяются на правоотношения, возникшие с 10 июня 2022 года.

3. Пункт 3 изменений и дополнений в коллективный договор, зарегистрированный 17.03.2022 № 22/277 (п. 1.16. раздела I. «Общие положения»), изложить в новой редакции:

«Коллективный договор заключается на срок – 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

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

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

При реорганизации или смене формы собственности организации 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 организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации».

4. В соответствии со ст. 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Ивановской области от

28.04.2022 № 188-п «О внесении изменений в постановление Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 366-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений системы социальной защиты населения Ивановской области», распоряжением Департамента социальной защиты населения Ивановской области от 12.04.2022 № 137 «Об установлении выплат стимулирующего характера за особые условия труда и сложность выполняемых задач работникам государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту социальной защиты населения Ивановской области»,

Приложение 3 к Приложению № 11 коллективного договора «Положение об оплате труда работников областного государственного казенного образовательного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Ивановский детский дом «Звездный», изложить в новой редакции:

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда работников  
областного государственного казенного  
образовательного учреждения для детей-сирот  
и детей, оставшихся без попечения родителей,  
«Ивановский детский дом «Звездный»

### Перечень видов выплат стимулирующего характера, порядок, условия и размеры их установления

№	Виды выплат стимулирующего характера
1	<p>Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается с учетом профессиональной подготовки работника, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности, важности выполняемой работы и других факторов.</p> <p>Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и ее размерах (не более 1,5 должностных окладов) принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на определенный период времени в течение соответствующего календарного года</p>
2	<p>Выплата за наличие звания "Заслуженный работник", нагрудного знака и ученой степени, при условии соответствия звания и ученой степени профилю выполняемой работы (специальности), производится в размере от 5 до 15 процентов от оклада (должностного оклада)</p>
3	<p>Всем работникам учреждения при условии наличия средств на соответствующие цели могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размер стимулирующих выплат неограничен:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>за выполнение важных и особо важных работ:</b></li> <li>- проведение и подготовка на высоком уровне мероприятий;</li> <li>- своевременное выполнение важного задания, данного руководителем учреждения;</li> <li>- иное;</li> <li>- <b>за выполнение особо срочных работ:</b></li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- устранение нестандартных ситуаций в системе жизнеобеспечения учреждения;</li> <li>- иное;</li> <li><b>- за сложность и напряженность в работе:</b></li> <li>- большой объем заполняемой документации;</li> <li>- за выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью;</li> <li>- организация жизнедеятельности воспитанников в атмосфере добросердечности, теплоты, доброжелательности;</li> <li>- в целях повышения средней заработной платы отдельных категорий работников применяются показатели и критерии оценки эффективности труда отдельных категорий работников;</li> <li>- иное;</li> <li><b>- за высокий профессионализм и качество выполняемой работы:</b></li> <li>- информационно-коммуникативная деятельность в воспитательном процессе;</li> <li>- формирование индивидуального стиля профессиональной деятельности;</li> <li>- повышение профессионального мастерства;</li> <li>- иное;</li> <li><b>- за качественный результат выполнения порученной работы:</b></li> </ul> <p>условия осуществления выплат стимулирующего характера за качество выполняемой работы устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников и утверждаются локальным нормативным актом. В целях повышения средней заработной платы отдельных категорий работников применяются <u>показатели</u> и критерии оценки эффективности труда отдельных категорий работников (приложение к настоящему Перечню);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>- за высокую интенсивность труда:</b></li> <li>- своевременная и качественная подготовка и сдача документации и отчетов;</li> <li>- постоянное осуществление целенаправленного сбора, накопления, обработка и анализ новой информации в сфере воспитательно-образовательной и хозяйственной деятельности учреждения;</li> <li>- эффективное использование современного менеджмента в управлении учреждения;</li> <li>- иное.</li> </ul> <p>Порядок установления, размеры и условия осуществления данных выплат устанавливаются коллективным договором, Положением о стимулирующих выплатах, настоящим Положением, локальными нормативными актами, по решению руководителя учреждения.</p>
4	<p>Всем работникам учреждения при условии наличия средств на соответствующие цели может быть выплачена премия за достижение высоких результатов в труде.</p> <p>Порядок установления, размеры и условия осуществления премии устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, а также по решению руководителя учреждения.</p> <p>Размеры и условия осуществления премии устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников и утверждаются локальным нормативным актом.</p> <p>В целях повышения средней заработной платы отдельных категорий работников применяются рекомендуемые показатели и критерии оценки эффективности труда отдельных категорий работников (приложение к настоящему Перечню).</p>
5	<p>Ежемесячная денежная выплата стимулирующего характера за работу по социальной адаптации детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, педагогическим работникам образовательных учреждений для детей-сирот и детей,</p>

	<p>оставшихся без попечения родителей.</p> <p>Порядок, условия и размер ежемесячной денежной выплаты стимулирующего характера за работу по социальной адаптации детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, педагогическим работникам установлены <u>постановлением</u> Правительства Ивановской области от 23.09.2011 N 333-п.</p>
6	<p>Выплата за особые условия труда и сложность выполняемых задач работникам учреждения, занимающим должности служащих, специалистов и работников по профессиональным квалификационным группам и должности работников, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам (не включенные в профессиональные квалификационные группы), за исключением отдельных категорий работников, которым обеспечивается уровень средней заработной платы, определенный указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- своевременное, добросовестное и качественное выполнение работником трудовых обязанностей;</li> <li>- сложность, срочность выполняемой работы;</li> <li>- большой объем, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания.</li> </ul> <p>Порядок установления, размеры и условия осуществления данной выплаты устанавливаются коллективным договором, Положением о стимулирующих выплатах, настоящим Положением, локальными нормативными актами, по решению руководителя учреждения.</p>

Приложение к Перечню видов выплат стимулирующего характера, порядку, условиям и размерам их установления, изложить в новой редакции:

Приложение  
к Перечню видов выплат стимулирующего  
характера, порядку, условиям  
и размерам их установления

### **Показатели и критерии оценки эффективности труда отдельных категорий работников**

1. Для педагогического персонала:

1.1. Показатели оценки эффективности труда педагогического персонала:

- позитивные результаты в работе по социальной адаптации воспитанников;
- наличие позитивных результатов в инновационной и методической деятельности;
- соблюдение правил профессиональной этики, санитарно-эпидемиологического режима и правил пожарной безопасности, правил внутреннего распорядка и охраны труда.

1.2. Критерии оценки эффективности труда педагогического персонала:

- количество нарушений правил профессиональной этики, санитарно-эпидемиологического режима и правил пожарной безопасности, правил внутреннего распорядка и охраны труда;
- динамика системного участия в инновационной и методической деятельности учреждения либо единичные случаи участия со значительными результатами;
- организация развивающей, реабилитационной среды, создание условий для проживания детей, приближенных к домашним;
- осуществление деятельности по дополнительному образованию детей, реализации детского самоуправления, курсовой подготовки по социальной адаптации воспитанников,

индивидуальной работы с детьми "группы риска", групповых и индивидуальных социальных и учебных проектов, результативность участия воспитанников в конкурсах и олимпиадах, положительная динамика образовательных результатов воспитанников.

2. Для работников детского дома:

2.1. Показатели оценки эффективности деятельности работников, подпадающих под действие приказа Департамента социальной защиты населения Ивановской области от 18.12.2013 № 432 – о.д. «Об утверждении перечня показателей эффективности деятельности работников из числа персонала учреждений, в отношении которых Департамент социальной защиты населения Ивановской области осуществляет функции и полномочия учредителя».

3. Для младшего обслуживающего (вспомогательного) персонала:

- добросовестное отношение к своим обязанностям, высокие показатели в труде, выполнение дополнительных работ,

-эффективная работа по обеспечению санитарно-гигиенического состояния закрепленных за сотрудником помещений;

-активное участие в реализации проектов учреждения,

- активное участие и помощь воспитателю в воспитательной работе и в работе по созданию комфортных условий проживания воспитанников;

-эффективная и качественная работа по охране труда и технике безопасности среди воспитанников, отсутствие травматизма;

-сохранность госимущества.

4. Для специалистов и работников по профессиональным квалификационным группам и должностям работников, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам (не включенных в профессиональные квалификационные группы), за исключением отдельных категорий работников, которым обеспечивается уровень средней заработной платы, определенной указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»:

- работа в особых условиях труда и сложность выполняемых задач.

5. Система показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, включая механизм увязки размера оплаты труда работников с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг, устанавливается учреждением на основе соответствующих локальных нормативных актов Департамента социальной защиты населения Ивановской области.

Новая редакция «Положения об оплате труда работников областного государственного казенного образовательного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Ивановский детский дом «Звездный» прилагается.

**5. Раздел IX. «Охрана труда и здоровья», изложить в новой редакции:**

**«9.1. Стороны совместно:**

9.1.1. Рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

9.1.2. Обеспечивают приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

9.1.3. Ежегодно разрабатывают и рассматривают выполнение Плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков (Приложение № 4).

9.1.4. Взаимодействуют по проведению специальной оценки условий труда работников, в том числе на вновь организованных рабочих местах.

9.1.5. Обеспечивают включение представителей Профсоюза (председателя первичной профсоюзной организации, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза, профсоюзный актив) в состав комиссии по оценке готовности учреждения к новому учебному году.

9.1.6. Осуществляют контроль за:

а) по соблюдению государственных нормативных требований по охране труда, локальных актов по охране труда в форме обследований.

б) соблюдением требований охраны труда на рабочих местах, предоставлением компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или опасными) и (или) опасными условиями труда;

в) техническим состоянием здания и сооружений;

г) системами освещения, отопления, вентиляции и кондиционирования;

д) обеспечением работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами;

е) организацией проведения обязательных медицинских осмотров;

ж) соблюдением работниками норм, правил и инструкций по охране труда;

з) применением средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.2. Работодатель:

9.2.1. Обеспечивает безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

9.2.2. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда. (Приказ Министерства труда и социальной защиты от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда») (Приложение № 20).

9.2.3. Принимает меры к организации безопасного рабочего места. (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 №774н «Об утверждении общих требований к организации безопасного рабочего места»).

9.2.4. Проводит системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков (ст. 218 ТК РФ, приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28.12.2021г. № 926 «Рекомендации по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и снижению уровней таких рисков», приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31.01.2022 г. N 36 «Рекомендации по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей»).

9.2.5. Организует разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной

профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса для принятия локальных нормативных актов.

9.2.6. Обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

9.2.7. Обеспечивает

- приобретение за счет собственных средств и выдачу прошедших подтверждение соответствия в установленном порядке средств индивидуальной защиты (Приложение № 17) и смывающих средств в соответствии с установленными нормами;
- оснащение средствами коллективной защиты.

Список профессий и должностей на получение средств индивидуальной защиты, порядок и нормы выдачи определяется Приложением № 5.

Список профессий и должностей на получение смывающих средств, порядок и нормы выдачи определяется Приложением № 6.

9.2.8. Принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда в соответствии со статьей 223 ТК РФ с учетом требований профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.04.2021 года N 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда».

При отсутствии у работодателя службы охраны труда, специалиста по охране труда, имеющего соответствующее образование, их функции осуществляют руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или индивидуальный предприниматель, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору.

9.2.9. Организует обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда (ст.219 ТК РФ, до 31 августа 2022г. – Постановление Минтруда России, Минобразования России от 13.01.2003 №1/29 "Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций", с 1 сентября 2022 г. – Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 №2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».).

9.2.10. Обеспечивает разработку правил и инструкций по охране труда исходя из должности или профессии, направления трудовой деятельности или вида выполняемой работы. (До 31 декабря 2021г. – постановление Министерства труда и социального развития РФ от 17.12.2002 №80 «Об



утверждении методических рекомендаций по разработке государственных нормативных требований охраны труда», с 01 января 2023г. - приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021г. №772н «Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем»).

9.2.11. Организует проведение в организации специальной оценки условий труда в соответствии со статьей 214 ТК РФ и Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

9.2.12. Обеспечивает подачу декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда. (Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ, приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17.06.2021г. №406н «О форме и Порядке подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, Порядке формирования и ведения деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда»).

9.2.13. Обеспечивает прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований отдельным категориям работников в соответствии со статьей 220 Трудового кодекса Российской Федерации, в т.ч. углубленных медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными (особо вредными), опасными (особо опасными) условиями труда в соответствии с Приказом Минздрава РФ, Минтруда и социальной защиты РФ от 31 декабря 2020 года N 988н/1420н «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры», согласно Приложению № 7.

9.2.14. Освобождает работников от работы для прохождения диспансеризации, на основании их письменных заявлений с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

- не достигших возраста сорока лет на один рабочий день один раз в три года;
- достигших возраста сорока лет на один рабочий день один раз в год;
- предпенсионеров (в течение пяти лет до наступления пенсионного возраста) и пенсионеров на два рабочих дня один раз в год.

Конкретный день или дни прохождения диспансеризации согласовываются с работодателем.

Работодатель не вправе требовать от работника проходить медицинский осмотр во время отдыха, а работник вправе от его прохождения отказаться. Прохождение в период отпуска медицинского осмотра (при отсутствии признаков временной нетрудоспособности) основанием для

продления или перенесения отпуска в силу закона не является (ч.1 ст.124 ТК РФ).

Прохождение медосмотра в период отпуска возможно только при достижении соответствующей договоренности с работником. Если работник согласен, то работодателю необходимо оформить отзыв работника из отпуска в соответствии со ст. 125 ТК РФ и выплатить средний заработок за время прохождения медицинского осмотра в соответствии со ст. 185 ТК РФ.

Если же работник не согласится прервать свой отдых, то работодателю следует организовать медосмотр после выхода работника из отпуска.

9.2.15. Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ. (Ст.214 ТК)

9.2.16. Обеспечивает расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии со ст.227-231 ТК РФ;

9.2.17. Осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников. (Ст. 226 ТК РФ, Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15.09.2021г. №632н «Рекомендации по учету микроповреждений (микротравм) работников»).

9.2.18. Исключает применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы, установленные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14.09.2021 №629н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную».

9.2.19. Обеспечивает образовательные организации аптечками для оказания первой помощи работникам в комплектации, утвержденной приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 15.12.2020г. №1331н «Об утверждении требований к комплектации медицинскими изделиями аптечки для оказания первой помощи работникам», а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

9.2.20. Создает условия для организации отдыха и питания работников.

9.2.21. Обеспечивает рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие

мер по результатам их рассмотрения. Освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка уполномоченных лиц и внештатных инспекторов Профсоюза по охране труда для выполнения общественных обязанностей, на время краткосрочной профсоюзной учебы. Суммарное время освобождения от основной работы в месяц должно составлять 16 рабочих часов.

9.2.22. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на специальную оценку условий труда, обучение по охране труда, обязательные медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования работников из всех источников финансирования.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняются в ежегодном Плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, разработанном в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021г. №771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней».

9.2.23. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и количества профессиональных заболеваний согласно, перечня, установленного Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14.07.2021 № 467н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами».

9.2.24. Согласовывает мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в т.ч. работников сторонних организаций с организацией, осуществляющей производство работ (оказание услуг) на территории образовательной организации. (Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.09.2021г. №656н «Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников (при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица)»)

9.2.25. Предоставляет работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда гарантии и компенсации, установленные ст.92,117,147 ТК РФ.

9.2.26. Обеспечивает ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со

спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

9.2.27. Для привлечения работников через активные занятия физической культурой и спортом к здоровому образу жизни, выделяет время и помещения, спортивный инвентарь для занятий организованных групп здоровья работников.

9.2.28. Для организации оздоровительной работы, выделяет автотранспорт на выездные массовые мероприятия за пределы учреждения.

9.2.29. Должен принимать меры по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ: проведение информационно-образовательной кампании, включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда и программы обучения безопасным методами приемам выполнения работ, признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса, мотивирование работников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению).»

**6. Раздел XII. «Обязательства профкома», изложить в новой редакции:**

**«12. Профком обязуется:**

12.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым и экономическим вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ, иными законами.

Защищать работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации в размере, установленном данной первичной профсоюзной организации, при возникновении индивидуальных трудовых споров.

12.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства об охране труда.

12.3. Оказывать членам профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства и разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

12.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

12.5. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, фонда экономии заработной платы и др.

12.6. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

12.7. Направлять учредителю заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер воздействия и дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

12.8. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам.

12.9. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в горком профсоюза образования.

12.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплатой.

12.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по распределению стимулирующих выплат, тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

12.12. Проявлять внимание к социально-экономическим проблемам молодежи (членам профсоюза) и добиваться их решения.

12.13. Способствовать участию членов профсоюза в городских, областных и всероссийских конкурсах, фестивалях, спартакиадах.

12.14. Выделять материальную помощь членам профсоюза из средств первичной профсоюзной организации в следующем случае:

- посещение больных – от 200 до 500 рублей.

12.15. В области охраны труда:

12.15.1. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

12.15.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

12.15.3. Разрабатывает предложения по профилактике несчастных случаев и повреждения здоровья работников на производстве.

12.15.4. Принимает участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве.

12.15.5. Предъявляет руководителю образовательной организации требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

12.15.6. Защищает права и законные интересы членов Профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).

12.15.7. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушениями законодательства об охране труда, невыполнением работодателем обязательств коллективного договора.

12.15.8. Организует проведение обследований состояния условий и охраны труда в образовательной организации, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором и соглашением.

12.15.9. Контролирует реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации, либо непосредственно на рабочем месте, вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований охраны труда, возникших не по вине работника.

12.15.10. Осуществляет контроль за выполнением работодателем обязанности освобождения работников от работы для прохождения диспансеризации.»

**7.** Приложение № 20. «Положение о системе управления охраной труда (СУОТ) в ОГКОУ Ивановском детском доме «Звездный»» Раздела XIV. «Перечень приложений к коллективному договору», изложить в новой редакции (прилагается).

**8.** В Раздел XIV. «Перечень приложений к коллективному договору» включить Приложение № 21. «Положение по учету микроповреждений (микротравм) работников ОГКОУ Ивановского детского дома «Звездный»» (прилагается).