

*с районной комиссией
по трудовым спортам*

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение

«ЦРР- д/с № 87» г. Сыктывкара

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2013-2016 год(ы)

От работодателя:

Директор МАДОУ
«ЦРР- д/с № 87»
г. Сыктывкара



М.П.

От работников:

Председатель ОСТК
МАДОУ «ЦРР- д/с № 87»
г. Сыктывкара

[Handwritten signature]

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

Коллективный договор подписан сторонами «04» марта 2013 г.



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Министерстве экономического развития Республики Коми, с замечаниями
Регистрационный № *10/1003*
от *15* . *марта* 2013 г.
Заместитель министра: *[Signature]*

1. Общие положения.

Для целей настоящего коллективного договора применяются термины:

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работниками и работодателем в лице их представителей.

Работники – все работающие в организации и находящиеся в списочном составе организации (принятые на постоянную, срочную или сезонную работу).

Работодатель – директор МАДОУ «Центр развития ребенка- детский сад № 87» г Сыктывкара.

Администрация – лица, осуществляющие функции по управлению трудом и работниками в соответствии с должностными обязанностями по поручению работодателя.

1.1. Настоящий коллективный договор между работодателем и работниками является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка - детский сад № 87» г. Сыктывкара (далее Учреждение).

1.2. Коллективный договор принят в соответствии с ст.22 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.01г.№ 197-ФЗ с дополнениями и изменениями, Уставом МАДОУ, Законом РФ от 10.07.1992 г № 3266-1 (с изменениями и дополнениями) «Об образовании»

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Учреждения, являющиеся членами Общего собрания трудового коллектива Учреждения (далее ОСТК Учреждения), в лице их представителя – председателя ОСТК ДОУ;

- работодатель в лице его представителя – директора Литвиновской Е.А..

1.4. Коллективный договор заключается на срок не более 3-х лет и вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трёх лет до заключения нового коллективного договора. 1.5. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ДОУ.

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания председателем ОСТК Учреждения. Председатель ОСТК Учреждения обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его

реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с директором Учреждения.

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

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

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

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

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

1.14. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

1.15. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.17. Приложения к настоящему договору являются неотъемлемой частью и включают:

приложение 1: Правила внутреннего трудового распорядка;

приложение 2: Соглашение по охране труда;

приложение 3: Положение об оплате труда работников;

приложение 4: График сменности сотрудников детского сада;

приложение 5: Перечень производств с тяжёлыми и опасными условиями труда, при работе в которых работники имеют право на доплаты;

приложение 6: Перечень работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за работу с вредными и опасными условиями труда;

приложение 7: Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного отпуска;

приложение 8: Перечень работ, при выполнении которых работникам выделяется мыло или моющие и обезвреживающие средства;

приложение 9: Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;

приложение 10: Перечень профессий и должностей, работа в которых требует проведения предварительных и периодических медицинских осмотров

приложение 11: Положение об обработке персональных данных.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через общее собрание трудового коллектива (ОСТК)

- учет мнения (по согласованию) общего собрания трудового коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренными ч.2 ст.53 ТК РФ и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов по работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

2. Трудовой договор.

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, содержащие нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в Учреждении Правила внутреннего трудового распорядка.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.1. Трудовой договор с работниками заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием дня издания приказа о приеме на работу.

2.2. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работников случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными Федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- указание места работы (конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации);
- определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в т.ч. размер должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- компенсации за тяжёлую работу и работу с вредными условиями труда;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению: сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.4. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.5. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка

Стороны пришли к согласию в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения ОСТК Учреждения определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников Учреждения.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3. В случае высвобождения работников, одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы. При направлении работника для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

В соответствии со ст. 177 ТК РФ, работникам совмещающим работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих учреждений (по выбору работника).

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям надбавки к оплате труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Работодатель обязуется;

4.1. Уведомлять ОСТК Учреждения в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1, п.2, ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению инвалидов.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работу при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников,

добросовестно работающих в нем ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности штата.

V. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (Приложение № 1), графиком сменности (Приложение № 5), утвержденными работодателем с учетом мнения ОСТК Учреждения, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая для женщин не может превышать 36 часов в неделю, для мужчин- 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю; учителю-логопеду – 20 часов в неделю; музыкальному руководителю – 24 часа в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы.

5.4. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работниками и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

5.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными

обязанностями, допускаются только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.8. Во время простоя по производственной необходимости учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного им рабочего времени.

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения Общего собрания Учреждения не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

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

Продление, перенесение, разделение отпуска, отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (приложение № 6);
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней (приложение № 9).

5.10.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям работников в следующих случаях ст. 128 ТК РФ:

- при рождении ребенка в семье - до 2 дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу- до 5 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 дней;
- для провода детей в армию – до 2 дней;

- в случае свадьбы работника (детей работника)- до 3 дней;
- на похороны близких родственников до 5 дней;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении или обязательств военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 дней;
- работающим инвалидам 60 дней;
- работникам, по уходу за ребенком до достижения им 3 лет - 14 дней;
- работникам, воспитывающим 1 ребенка до 14 лет - до 5 дней, 2 и более детей до 14 лет-до 10 дней;
- работающим одиноким женщинам, опекунам и другим лицам, воспитывающим при отсутствии родителей 2-х и более детей в возрасте до 14 лет – до 14 дней.

5.10.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых законодательством РФ.

5.10.4. Общими выходными днями является суббота, воскресенье.

5.10.5. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.10.6. Работнику, имеющим на попечении детей-инвалидов и инвалидов с детства до достижения ими 18 лет, по его письменному заявлению, предоставляет 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц в соответствии со ст. 262 ТК РФ.

VI. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения по оплате труда работников учреждения.

6.2. Заработная плата работников устанавливается в зависимости от квалификации работника, продолжительности рабочего времени, стажа, сложности, интенсивности, качества, условий выполняемой работы.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 19 число

текущего месяца и 5 число, следующее за отчетным месяцем.

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда (Приложение № 3) и включает в себя:

- должностной оклад;
- компенсационные выплаты (за условия труда отклоняющиеся от нормальных, за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей, молодым специалистам);
- стимулирующие выплаты (за интенсивность, качество, выслугу лет, премии по итогам работы);
- районный коэффициент процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

6.5. Изменение оплаты труда происходит:

В связи с повышением должностных окладов по Постановлениям АМО ГО «Сыктывкар»

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении стажа работы;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- по иным причинам согласно действующего законодательства

6.6. Наполняемость групп, установленная на основании Типового положения о дошкольном образовательном учреждении, утвержденного Приказом Министерства образования и науки РФ от 27.10.2011 г. № 2562, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества воспитанников стимулируется сотрудникам установлением доплаты на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

6.7. Работодатель обязуется:

Возместить работникам не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения их возможности трудиться (ст.234ТК РФ).

6.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы и других выплат с

уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ). В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

6.9. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения

Заработная плата работников учреждения (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.11. Представлять работников учреждения к награждению за особые заслуги или в связи с юбилейной датой.

6.132. Работникам учреждения в связи с выходом на пенсию, а также юбилейной датой выплатить премию согласно Положения о выплатах стимулирующего характера (в зависимости от стажа работы в данном учреждении).

VII. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания ежемесячно в установленном размере. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами в образовательных целях.

7.2. Осуществляет контроль расходования средств социального страхования, содействует решению вопросов санаторного лечения.

7.3. Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам, общественный контроль предоставления работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

VIII. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).

Для реализации этого права заключено соглашение по охране труда (Приложение № 2) с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Предусмотреть в смете затрат расходы на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, определенные Соглашением по охране труда, в размере не менее 0,2% от затрат на образовательные услуги. (ст.226 ТК РФ)

8.3. Провести в Учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения ОСТК Учреждения, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя ОСТК Учреждения ответственного за охрану труда.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда один раз в три года.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждениями перечня профессий и должностей (Приложение № 10).

8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств работодателя (ст.221 ТК РФ).

8.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работников по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст.212 ТК РФ).

8.9. Сохранять место работы и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения охраны труда не по вине работника

(ст. 220 ТК РФ).

8.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве с действующим законодательством и вести их учет.

8.11. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

8.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения ОСТК (ст.212 ТК РФ).

8.13. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.14. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представитель ОСТК Учреждения.

8.15. Осуществлять совместно с представителем ОСТК Учреждения контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда

8.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.17. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счёт средств работодателя (ст. 212, 213 ТК РФ).

8.18. Обеспечивать обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах руководителей, специалистов, уполномоченных лиц, членов комиссии по охране труда за счёт собственных средств или фонда социального страхования.

8.19. В случае отказа работника от выполнения работ при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.20. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, родственникам (законным представителям) (ст. 187 ТК РФ)

IX . Обеспечение социальными гарантиями работающих в учреждении.

Работодатель обязуется:

- Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке,

установленном Федеральными Законами (ст. 22 ТК РФ);

- Обеспечивать обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медицинскому страхованию.
- Своевременно перечислять средства в страховые фонды (социальный, пенсионный) в размерах, определенных законодательством;
- Внедрять в учреждении персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования"; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;
- обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.

ОСТК ДОУ обязуется:

- обеспечивать контроль за соблюдением права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами, осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды социального страхования, пенсионный;
- содействовать внедрению персонифицированного учета работников в соответствии с Федеральными Законами, устанавливать контроль над своевременностью и достоверностью предоставляемых в органы Пенсионного фонда работодателем сведений о стаже и зарплате застрахованных членов трудового коллектива;
- контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, получению дополнительных льгот и т.д.

Х. Обеспечение условий деятельности общего собрания трудового коллектива.

Работодатель признает ОСТК Учреждения единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

Работодатель признает право ОСТК Учреждения на информацию по следующим вопросам (ст. 53 ТК):

- экономического положения организации;
- реорганизации или ликвидации учреждения;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест и реорганизацией или ликвидацией учреждения;
- предполагаемого введения или изменения норм оплаты труда;
- профессиональной подготовки, переподготовку и повышения квалификации сотрудников;

Работодатель признает право ОСТК Учреждения на осуществление контроля над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных

нарушений (ст. 370 ТК РФ).

Члены ОСТК Учреждения, не освобожденные от основной работы, уполномоченные по охране труда, представители ОСТК Учреждения в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной учебы с сохранением среднего заработка.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

11. Стороны договорились, что:

11.1 Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «ЦРР- Детский сад № 87» г. Сыктывкара

11.4. Рассматривают в трёхдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения-забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.