

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение города Кургана «Детский сад комбинированного вида № 92 «Золотой ключик»

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Кургана «Детский сад комбинированного вида № 92 «Золотой ключик» с одной стороны и администрацией МБДОУ «Детский сад № 92» с другой стороны, и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в МБДОУ «Детский сад № 92» на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице представителя работников - Калединой А.Е.,
- работодатель, в лице его представителя – Заведующий МБДОУ Кичигина Н.В.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, региональным и территориальным соглашениями.

1.4. Коллективный договор заключается на срок не более трёх лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. По истечении установленного срока действие коллективного договора можно продлить на три года (ст. 43 Трудового Кодекса)

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения независимо от стажа работы, членства в профсоюзе и режима занятости (полное или неполное рабочее время и т.д.).

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании учреждения - в течение срока реорганизации).

1.9. При реорганизации или смене форм собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет (ст.43 Трудового Кодекса)

1.10. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством (ст.44 Трудового Кодекса).

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

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

1.13. Перечень локальных нормативных актов содержащих нормы трудового права при принятии которых работодатель принимает по согласованию с представителем работников ст. 31 Трудового Кодекса:

1.13.1. правила внутреннего трудового распорядка,

1.13.2. положение о предоставлении длительного отпуска педагогическим работникам,

1.13.3. соглашение по охране труда,

1.13.4. положение об оплате труда работников МБДОУ.

1.13.4. Перечень профессий и должностей сотрудников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами.

1.13.5. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, для предоставления им дополнительного оплачиваемого отпуска.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через их представителя:

1.14.1. учёт мнения по согласованию с представителем работников,

1.14.2. консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов,

1.14.3. получение от работодателя информации по вопросам непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре,

1.14.4. обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию,

1.14.5. участие в разработке и принятии Коллективного договора.

1.15. Настоящий договор вступает в силу со дня его подписания сторонами.

Раздел 2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения в МБДОУ регулируются ТК РФ, законом «Об образовании» РФ, Уставом МБДОУ, настоящим коллективным договором.

2.2. При приеме на работу работника работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами под подпись:

2.2.1. Устав МБДОУ;

2.2.2. Правила внутреннего трудового распорядка.

2.2.3. Должностная инструкция.

2.2.4. Коллективный договор.

2.2.5. Приказ об охране труда и соблюдения правил ТБ.

2.2.6. Иные локальные акты.

Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию приказа.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.3. Срочный трудовой договор может быть заключен в соответствии с требованиями ст. 59 ТК РФ. При заключении трудового договора работодатель требует документы в соответствии со ст. 65 ТК РФ.

2.4. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более 3-х месяцев, в том числе и совместителям (ст. 70 ТК РФ).

2.5. Условия Трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующими законодательством и настоящим коллективным договором.

2.6. Работодатель не в праве требовать от работника выполнения работ не обусловленных Трудовым договором (ст. 60² ТК РФ). Изменение условий Трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.7. Работодатель обязуется в случае возникновения необходимости сокращения штатов работников:

2.7.1. сообщать об этом в письменной форме представителю работников не позднее, чем за 2 месяца начала проведения мероприятий, а при угрозе массового высвобождения за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

2.7.2. сокращения штатов предварительно рассматривать по согласованию с ОСР.

2.7.3. работодатель обязуется предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией МБДОУ, сокращением численности или штата персонально под подписку не менее чем за 2 месяца до увольнения. (ст. 82 ТК РФ).

2.8. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям предусмотренными пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса производится по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии со ст.373 ТК РФ.

2.9. Предусматривать первоочередное увольнение временных работников.

2.10. При расторжении договора по сокращению штатов, ликвидации учреждения, при равном образовании, стаже, категориях преимущественным правом на оставление на работе (помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового Кодекса Российской Федерации) пользуются следующие работники:

- ✓ лица, имеющие 2 и более несовершеннолетних детей,
- ✓ лица пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии),
- ✓ лица, учащиеся заочно по специальности,
- ✓ одинокие матери и отцы, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет,
- ✓ награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью,
- ✓ специалисты, проработавшие более 15 лет в учреждении.

2.11. Работодатель предоставляет работникам, получившим уведомление о предстоящем сокращении их должности, по их просьбе, время не менее 1 дня в неделю, (2-х часов в день) для поиска работы с сохранением среднего заработка.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (гл. 13) и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

3.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранить за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы (ст. 174 ТК РФ).

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке предусмотренном статьей 177 ТК РФ.

3.2.5. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оплаты труда со дня внесения решения аттестационной комиссии.

3.2.6. Организовать и проводить учебу, инструктаж обслуживающего персонала по охране труда, охране жизни и здоровья детей и сотрудников по технике пожарной безопасности один раз в квартал. Ответственный зам. зав. по АХР.

3.2.7. Своевременно проходить инструктажи. Срок: в течение года. Ответственный: заведующий, зам. зав. по УВР, зам. зав. по АХР.

3.2.8. Своевременно проходить медицинский осмотр. Срок: в течение года. Ответственный: делопроизводитель.

3.2.9. Проводить специальную оценку условий труда; проверку знаний проводить периодически в сроки установленными правилами безопасности, но не реже, чем раз в три года; для вновь принятых на работу: не позднее одного месяца после назначения на должность.

Раздел 4. Рабочее время

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяются Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), графиком сменности утверждаемым работодателем, а также условиями Трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом МДОУ.

4.4. Неполное рабочее время, неполный рабочий день и неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, а также лица осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (статья 93 ТК РФ).

4.5. Работа в выходные и нерабочие, праздничные дни – запрещена. Привлечения работников учреждения к работе в выходные и нерабочие дни допускаются только в случаях предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходные и нерабочие, праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ, по желанию работнику предоставляется другой день для отдыха.

4.6. Привлечение работников к выполнению работ не предусмотренных Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями (ремонт, работа в других вредных условиях и т.д. и т.п.) производится работодателем с письменного согласия работника.

4.7. Общими выходными днями являются: суббота, воскресенье, праздничные дни. Для работающих по сменному графику выходные предоставляются в соответствии с графиком работы.

4.8. Во время проведения текущего ремонта сотрудники детского сада, с их письменного желания, выполняют дополнительно возложенные на них обязанности (покраска пола, мебели, стен, чистку ковров, дорожек, их стирку и т.д. и т.п.). В тоже время с них снимается обязанность, связанная с обслуживанием детей.

Раздел 5. Время отдыха

Продолжительность очередного отпуска определяется Трудовым Кодексом.

5.1. Работникам МБДОУ предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней, педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск сроком – 42 календарных дня, педагогическим работникам логопедических групп, учителям-логопедам – 56 календарных дней.

5.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем, по согласованию с представителем работников, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ). О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала под роспись.

5.3. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска, производится с согласия работника в случаях предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

5.4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных условиях труда предоставляется следующим работникам Пост. Госкомтруда СССР от 25.10.1974 г. № 298(П-22):

- повар – 7 календарных дней.
- шеф-повару – 14 календарных дней.

5.5. 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, работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы: работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году; работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней, для сопровождения ребенка в школу – 7 календарных дней, встреча и проводы в армию до 3-х календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

5.6. Предоставлять педагогическим работникам, не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с Положением о его предоставлении, согласно Закону РФ «Об образовании» в РФ (ст. 335 Трудового Кодекса), Уставом учреждения.

5.7. По соглашению работника очередной ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться по частям, при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

5.8. Работникам, имеющим 2-х или более детей в возрасте до 14 лет, а также детей-инвалидов – до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время – продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

5.9. Работодатель обязуется организовать питание всех категорий работающих в дневное время (первое, третье блюдо) с отметкой в таблице питания.

5.10. Сотрудники обязаны принимать пищу в отведенное для них время и место.

5.11. Работодатель обеспечивает работников возможностью приема пищи в рабочее время. Педагогические работники принимают пищу одновременно с воспитанниками, время для питания других работников устанавливается «Правилами внутреннего трудового распорядка» и не должен быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (статья 136 ТК РФ).

Раздел 6. Оплата труда.

6.1. Оплата труда работников МБДОУ осуществляется в соответствии с законодательством РФ, законодательством Курганской области, штатным расписанием и производится на основании Положением об оплате труда работников МБДОУ.

6.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы. А также полученным квалификационным категориям по итогам аттестации.

6.3. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже установленного ФЗ минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).

6.4. Работодатель обязуется ежемесячно в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях удержания и об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты зарплаты являются: за первую половину месяца - 24, расчет - 9 каждого месяца (статья 136 ТК РФ), путем перечисления на банковскую карту Сбербанка РФ.

6.6. При задержке выплаты заработной платы работнику в числа установленные данными Коллективного договора (9 и 24), оплаты отпуска, выплат при увольнении, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже $1/300$ действующей в это время ставки рефинансирования ЦБРФ не выплачиваемых в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ).

6.7. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации, установление количества часов по тарификации меньше количества часов за ставку допускается только с письменного согласия педагога.

6.8. Оплату труда за совмещение профессий и сверхурочную работу производить в соответствии ст.99, ст.151, 152 Трудового Кодекса.

6.9. Положение об оплате труда работников МБДОУ должно учитывать специфику труда всех категорий работников, соответствовать требованиям Устава МБДОУ, согласно с ТК РФ и утверждено на собрании работников.

6.10. Производить доплаты в размере 12% от должностного оклада за время фактической работы работникам, выполняющим работы во вредных условиях труда: шеф-повара, поваров, подсобных рабочих кухни.

6.11. Оплату труда в ночное время (с 22.00 до 6.00 производить в повышенном на 35% размере от должностной ставки). Оплата труда сторожам в праздничные дни производится в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).

6.12. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника возмещает этот ущерб в полном объеме ст. 235 ТК РФ.

6.13. Работник несет материальную ответственность за сохранность имущества работодателя и обязан возместить работодателю прямой действительный ущерб ст. 238, 239, 241, 242, 243.

Раздел 7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что:

7.1. За содержание в детском саду детей сотрудников устанавливается льготная оплата в размере 50%.

7.2. Работники МБДОУ, имеющие детей дошкольного возраста, обеспечиваются льготными путевками в дошкольном учреждении, в связи с увольнением работника из МБДОУ - место в детском саду за ребенком не сохраняется.

7.3. Выделять единовременно средства из фонда стимулирующих выплат на материальную помощь на сумму до 3000 рублей; а также организовывать торжественные мероприятия и выделять премию к юбилейной дате на сумму 1000 рублей.

7.5. Предоставить в течение учебного года методический день в четверг педагогу-психологу детского сада (с сентября по май)

7.6. При выделении сотрудникам путевки на санаторное лечение переносить им отпуск на срок действия путевки.

7.7. Поставить на учет всех нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

Раздел 8. Охрана труда

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечивать право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, для реализации этого права заключить соглашение по охране труда.

8.2. Обеспечить выборы уполномоченного по охране труда и содействовать его деятельности.

8.3. Провести специальную оценку условий труда в структурных подразделениях детского сада и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда. В состав комиссии в обязательном порядке включать представителя работников и в комиссию по охране труда.

8.4. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должен входить представитель работников.

8.5. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

8.6. Провести обучение и проверку знаний по охране труда персонала в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

8.7. Совместно с представителем работников, организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнение соглашения по охране труда.

8.8. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с представителем работников, совместных комитетах (комиссиях) вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

8.9. Обеспечить гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации и закрепленные в трудовых договорах (контрактах).

8.10. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда, правил и предписаний по вопросам охраны труда, технике безопасности, производственной санитарии.

8.11. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ). (Список работников по бесплатному предоставлению спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты – Приложение).

8.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст. 227-230. 1 ТК РФ).

8.13. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

8.14. Обеспечить рабочие места производственными инструкциями по технике безопасности.

8.15. Сохранять место работы и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства в следствие нарушения требований охраны не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.16. Время простоя по вине работодателя, оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника /ст. 157 ТК РФ/.

8.17. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада). Время простоя по вине работника не оплачивается. ст. 157 ТК РФ.

8.18. В чрезвычайных ситуациях, указанных в ст. 72.2 ТК РФ работодатель переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе ст. 72² ТК РФ.

8.19. Организовывать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников учреждения, обязанных проходить периодический медицинский осмотр.

Раздел 9. Отдых и культура

9.1. Работодатель обязуется предоставлять помещения для кружковой работы.

9.2. Представитель работников способствуют разработке праздничных программ для реализации творческих работников, обеспечение условий для проведения вечеров отдыха, юбилеев, ритуального обеда.

Раздел 10. Гарантии профсоюзной деятельности.

10.1. Члены профсоюза осуществляют в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

10.2. Работодатель по согласованию с членами профсоюза рассматривает следующие вопросы:

- ✓ расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ)
- ✓ очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ),
- ✓ согласование правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190,31 ТК РФ),
- ✓ создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ),
- ✓ составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ),
- ✓ применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ).

Раздел 11. Обязательства членов профсоюза:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально - трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

11.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

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

11.5. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

11.6. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

11.7. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносов работников.

11.8. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно - оздоровительную работу в учреждении.

Раздел 12. Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон.

12.1.Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

12.3.Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в 6 месяцев.

12.4.Рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.5.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.

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

12.7.Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

12.8.Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

Коллективный договор прошел обсуждение на общем собрании работников:

Протокол № 20 от «14» апреля 2015г.

Присутствовало: 42 человека, 2 – члена профсоюза

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение города Кургана
«Детский сад комбинированного вида № 92
«Золотой ключик»

с 03.07.2015г. по 02.07.2018 г.

От работодателя:

Заведующий МБДОУ
«Детский сад комбинированного
вида № 92 «Золотой ключик»
Кичигина Н.В. _____
« ___ » _____ 2015 года

От работников:

МБДОУ «Детский сад
комбинированного вида № 92»
Представитель работников
Каледина А.Е. _____
« ___ » _____ 2015 года

М.П.

г. Курган

Представитель
собрания работников
МБДОУ «Детский сад «92»
_____ А.Е. Каледина
« ____ » _____ 2015г.

Заведующий муниципальным
бюджетным дошкольным
образовательным учреждением
«Детский сад № 92» г. Курган
_____ Н.В. Кичигина
« ____ » _____ 2015г.

**Перечень
профессий с вредными условиями труда
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 92» города Кургана**

В муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 92» с вредными и опасными условиями труда занято 5 человек.

Шеф-повар – 1 ставка

Повар – 2 ставки

Подсобный рабочий – 2 ставки

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, установленных законами и иными нормативными актами.

Перечень работ с вредными и опасными условиями труда, имеющих право на доплату:

Шеф-повар – 12 %

Повар – 12 %

Подсобный рабочий - 12 %

Перечень работ с вредными и опасными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и опасными условиями труда:

Шеф-повар – 14 календарных дней

Повар – 7 календарных дней