

Представитель работодателя -
Заведующий
МДОУ «Детский сад № 13»
[Подпись] С.В. Ленкевич
«12» *01* 2021 г.



Представитель работников -
Председатель
ППО МДОУ «Детский сад № 13»
[Подпись] Н.В. Бурченкова
«12» *01* 2021 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 13»
(наименование организации)

на 2021 - 2024 годы

Комитет по труду и занятости
населения Ленинградской области
«22» *июля* 2021 г.
рег. № 187-21
[Подпись]

Содержание

Раздел 1. Общие положения.....	3
Раздел 2. Оплата и нормирование труда.....	3
Раздел 3. Гарантии и компенсации работникам, направленным в служебные командировки, совмещающим работу с получением образования.....	5
Раздел 4. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости.....	5
Раздел 5. Рабочее время и время отдыха.....	7
Раздел 6. Охрана труда.....	10
Раздел 7. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями.....	11
Раздел 8. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	12
Раздел 9. Гарантия деятельности профсоюзной организации.....	13
Раздел 10. Заключительные положения.....	13
Перечень приложений к коллективному договору.....	14

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 13» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице заведующего Ленкевич Светлана Викторовна

Работники в лице уполномоченных в установленном порядке представителей

Бурченкова Надежда Витальевна

(Ф.И.О. председателя первичной профсоюзной организации или иного представителя, избранного работниками)

1.2. Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

Раздел 2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

2.1. В области оплаты труда стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

В соответствии с настоящим коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.

2.1.2. Заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца: 8 и 23 числа, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

2.1.3. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами.

2.1.4. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа организации (ст. 372 ТК РФ).

2.1.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

2.1.6. Систему оплаты труда устанавливать по категориям работников согласно приложению № 3.

2.1.7. При выполнении работ с вредными и/или опасными условиями труда к тарифным ставкам и должностным окладам работников производить доплаты в размере согласно приложению № 2.

2.1.8. Для участков, на которых труд работников наиболее интенсивный, устанавливаются доплаты за интенсивность труда согласно приложению № 3.

2.1.9. За каждый час работы в ночное время производить доплату в размере, установленном законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации).

2.1.10. Устанавливать отдельным работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за срочность выполняемой работы, за классность, допуск к государственной тайне и т.п. согласно приложению № 3.

2.1.11. Юбилярам (50 и далее каждые 5 лет) производить единовременную выплату при стаже работы в организации в соответствии с приложением № 3.

2.2. Объем средств на выплаты стимулирующего характера должен составлять не менее 30 процентов от объема средств, направляемых на должностные оклады (оклады) работников организации, с учетом выплат педагогическим работникам за квалификационную категорию и выслугу лет (стаж педагогической работы).

2.3. Изменение размеров базовых должностных окладов производится: при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

2.3.1. Изменение размеров выплат за выслугу лет (стаж педагогической работы) производится при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера выплаты;

2.3.2. Изменение размеров выплат за наличие квалификационной категории при её присвоении - со дня вынесения решения аттестационной комиссией. При наступлении у работника права на изменение размера выплат за выслугу лет, либо выплат за наличие квалификационной категории в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.4. Перечень видов выплат стимулирующего характера, показатели и условия оценки результативности работников организации, порядок и размеры наград определяются в соответствии с приложением № 3.

2.5. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производить компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора.

2.6. За работу, не входящую в должностные обязанности работников, за счет фонда стимулирования устанавливаются повышающие коэффициенты, конкретный размер которых определяется приложением № 3.

2.7. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (приказах, положениях) учреждения.

Раздел 3. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ,

направленным в служебные командировки,
совмещающим работу с получением образования

3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

3.2. Работодатель содействует повышению профессиональной квалификации работников и их переподготовке. Сохраняет за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении его на повышение квалификации с отрывом от работы.

3.3. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в организации, осуществляющие образовательную деятельность, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 - 177).

Раздел 4. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ,

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной

сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее чем за 2
начала проведения мероприятий.

если решение о сокращении численности или штата работников организации
привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три
до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы
ности и профсоюзному органу или иному представительному органу работников
формацию о возможном массовом увольнении.

4.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости
меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации,
ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-
экономического положения организации.

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

- семейные лица – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи);
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее трех лет.

4.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из
одной семьи одновременно.

4.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих
мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- приостанавливает приём новых работников;

- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

Раздел 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (Приложение № 1), утвержденным работодателем с учетом согласования Представительного органа работников, а также условиям трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

5.3. Для заместителя заведующего по АХР устанавливается ненормированный рабочий день (ст.101 ТК РФ)

5.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

5.5. Начало работы воспитателей: с 07.00, окончание работы в 19.00. График работы - посменный.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

Правила внутреннего распорядка организации утверждаются Работодателем с учетом мнения Представительного органа работников (ст.190 ТК РФ) и прилагаются к Коллективному договору.

5.6. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в соответствии со ст. 92-94 Трудового кодекса РФ, а также 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

надцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.7. Стороны согласились, что в случаях особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня, допускается разделение рабочего дня на части. (ст. 105 ТК РФ).

5.8. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени регулируется ст.97-99 ТК РФ.

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускаются только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, 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 по согласованию с Работодателем ему может быть представлен другой день отдыха.

5.10. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только в соответствии со статьей 99 ТК РФ с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для различной категории работников.

5.11. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускаются только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.12. Всем работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы и среднего заработка (ст.114, 115 ТК РФ).

Для педагогических работников и административных педагогических работников (заведующий) — 42 календарных дня (ст.334 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466).

5.13. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работы — в любое время в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения

представительного органа работников, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

5.15. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых и дополнительных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при ее наличии) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов.

5.16. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем согласно приложениям 2 (ст.117 ТК РФ):

- повар – 7 календарных дней. (Основание - специальная оценка труда).

Дополнительные отпуска предоставляются работникам сверх основного отпуска.

5.17. В соответствии со ст.128 ТК РФ работнику организации по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Отдельным категориям работников Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы (часть 2 ст.128, 263 ТК РФ), а также в случаях, не предусмотренных ст.128 ТК РФ по согласованию с представительным органом работников:

- для сопровождения детей школьного возраста в школу -1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- для проводов детей в армию – до 2 календарных дней.
- юбиляру, если юбилей приходится на рабочий день – 1 день;

5.18. Перерывы в течение рабочего дня для отдыха и питания определяются правилами внутреннего трудового распорядка (ст.108 ТК РФ).

5.19. Отпуска женщинам по беременности и родам регулируются ст.255 ТК РФ. Предоставление отпусков по уходу за ребенком осуществляется в соответствии со ст.256 ТК РФ.

5.20. В соответствии со ст.262 ТК РФ предоставляются дополнительные выходные дни: одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет,

5.21. Предоставляет возможность использования отпуска во время учебного процесса при необходимости лечения и наличия санаторной путевки.

5.22. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.23. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.24. Отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляются работникам на срок по соглашению между работником и работодателем.

5.25. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, трудовом договоре, графиках сменности, графиках отпусков.

Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1.1. Выделять на мероприятия по охране труда средства в сумме, предусмотренной бюджетом учреждения.

6.1.2. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда.

6.1.3. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.1.4. Обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

6.1.5. Организовать и осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.6. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложениям № 2, № 4. В случае, когда работодатель не обеспечил работника специальной одеждой и специальной обувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

6.1.7. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующие компенсации:

- повышенный размер оплаты труда по перечню профессий и должностей согласно приложению № 2;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, присоединяемый к основному, по перечню профессий и должностей согласно приложению № 4;

6.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

6.3. В организации создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве 3 человек.

Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

7.1. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, на территории Ленинградской области соблюдаются следующие условия:

7.1.1. Оплата труда педагогических и руководящих работников учреждения, установленная в соответствии с ранее присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией до окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

7.1.2. В случае выхода на работу по истечении срока действия квалификационной категории, установленная соответствующая ей оплата труда, может сохраняться не более чем на один учебный год после:

- окончания длительного периода временной нетрудоспособности;
- отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;
- окончания длительного отпуска до 1 года в соответствии с пунктом 5 статьи 55 Федерального Закона РФ № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, ликвидацией образовательного учреждения, сокращения численности или штата;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию (решение о продлении в этом случае принимает руководитель образовательного учреждения по согласованию с профкомом).

7.2. Профсоюзный комитет обязуется из средств профсоюзного бюджета ассигновать помощь нуждающимся.

7.3. В случае смерти работника оказывать помощь в организации похорон. Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) сверх установленных законодательством в случаях:

- гибели работника - 3 минимальных размеров оплаты труда;
- получения работником инвалидности – 2 минимальных размеров оплаты труда.

7.4. При рождении ребенка у работника организации выплачивать ему материальную помощь в размере, указанном в приложении № 3.

Раздел 8. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

8.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

8.2. Работодатель, с учетом мнения первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Направлять педагогических работников на обучение для повышения квалификации не реже, чем один раз в три года.

8.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы, в пределах имеющихся финансовых средств, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

8.3.3. 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 ст. 173 – 176 ТК РФ.

8.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

8.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и, при присвоении работнику квалификационной категории, изменять размер должностного оклада, ставки заработной платы со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Раздел 9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Работодатель обязуется:

9.1. Безвозмездно предоставить профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение (музыкальный зал), а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа согласно прилагаемому перечню.

9.2. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

9.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора.

9.4. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

10.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

10.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий коллективного договора: со стороны работодателя – заведующий Ленкевич Светлана Викторовна, со стороны работников – Бурченкова Надежда Витальевна.

10.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

10.6. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

10.8. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с настоящим коллективным договором.

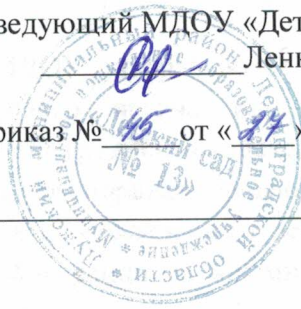
10.9. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня уведомительной регистрации в комитете по труду и занятости населения Ленинградской области.

ПРИНЯТО
Собранием трудового
коллектива
Председатель
собрания _____ О.В.Сафина

Протокол № 13

Администрация Лужского муниципального района Ленинградской области
Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 13»
188233. Г. Луга-3, д.3/132, тел.3-13-00

<p>Председатель выборного органа Первичной профсоюзной организации МДОУ «Детский сад № 13» Крючкова А.М. « 27 » 2019 г.</p>	<p>Заведующий МДОУ «Детский сад № 13» Ленкевич С.В. Приказ № 45 от « 27 » 05 2019 г.</p>
---	--



**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
ДЛЯ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД № 13»**

2019 г.

**Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 13»**

ПРИНЯТО:

на общем собрании

трудоового коллектива

протокол от 31.08.2020. № 2

УТВЕРЖДЕНО:

приказом МДОУ «Детский сад № 13»

от 31.08.2020. № 63

**Положение
о материальном стимулировании работников
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 13»**

г. Луга

2020 г

КРИТЕРИИ
расчета премиальных выплат
для обслуживающего персонала

Должность	Показатель	Максимальное
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Премиальная выплата по итогам работы	
	Качественное подготовка ДООУ к особо важным мероприятиям	2
	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	1
	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	2
	За увеличение объема работ по основной должности, а также в связи с изменением функциональных обязанностей по основной должности.	3
Сторож	Оперативность выполнения заявок сотрудников, своевременность.	2
	Дополнительная напряженность труда в связи с обеспечением антитеррористической безопасности	2
	Отсутствие внештатных ситуаций во время дежурства	2
	За дополнительную нагрузку, связанную с замещением.	3
Дворник	За увеличение объема работ по основной должности, а также в связи с изменением функциональных обязанностей по основной должности.	3
	За увеличение объема работ, связанных с уборкой снега, листвы.	2
	Покос травы, подрезанием кустарников.	2
	За дополнительную нагрузку, связанную с замещением.	3
Повар	За увеличение объема работ по основной должности, а также в связи с изменением функциональных обязанностей по основной должности.	3
	За дополнительную нагрузку, связанную с замещением.	3
	За увеличение объема работ по основной должности, а также в связи с изменением функциональных обязанностей по основной должности.	2
	Содержание в чистоте помещений пищеблока, спец. одежды и кухонного инвентаря в надлежащем санитарном состоянии.	1
	За рациональность и качественную организацию труда.	1
	Экономия моющих средств, воды, электроэнергии.	1
Уборщик служебных помещений	Закладка продуктов и выдача пищи в соответствии с нормативами.	2
	За сохранность уборочного инвентаря.	2
	За дополнительную нагрузку, связанную с замещением.	3
	За увеличение объема работ по основной должности, а также в связи с изменением функциональных обязанностей по основной должности.	3
Кастелянша	За выполнение особо срочного задания и интенсивность	2
	Своевременный и качественный ремонт мягкого инвентаря	2
	За дополнительную нагрузку, связанную с замещением.	3
	За увеличение объема работ по основной должности, а также в связи с изменением функциональных обязанностей по основной должности.	3
	Оперативность выполнения заявок сотрудников, своевременность смены белья в группах	2

Список работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск.

№ п/п	Должность	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска в календарных днях.
1.	Повар	7 дней

Заведующий



С.В. Ленкевич

ПЕРЕЧЕНЬ
работников образовательного учреждения
с ненормированным рабочим днем

№ п/п	Название профессии	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях.
1.	Завхоз	3 дня
2.	Заведующий	5 дней

Заведующий



С.В. Ленкевич

Соглашение по охране труда

Администрация и профсоюзный комитет МДОУ «Детский сад №13» заключили настоящее соглашение о том, что в 2021 году будут выполнены следующие мероприятия по выполнению охраны труда работников МДОУ.

1. Организационные мероприятия:

№ п/п	Мероприятия	Стоимость	Ответственный
1.	Разработка нового Коллективного договора	-	Бурченкова Н.В.
2.	Подготовка документации	-	Ленкевич С.В.
3.	Технический осмотр здания и территории.	-	Хрынова Т.Е.
4.	Обучение по охране труда (обучено 9 человек)	2200 руб.	Ленкевич С.В.

2. Технические мероприятия:

№ п/п	Мероприятия	Стоимость	Ответственный
1.	Установка камер внутреннего видеонаблюдения, направленных на критические объекты и материалы для работ по установке системы доступа.	37380 руб.	Ленкевич С.В.
2.	Установка камеры видеонаблюдения, монтажа и системы контроля доступа.	38420 руб.	Ленкевич С.В.
3.	Приобретение и установка рециркуляторов, 2 шт.	28980 руб.	Ленкевич С.В.

3. Лечебно – профилактические мероприятия:

№ п/п	Мероприятия	Стоимость	Ответственный	Количество чел.
1.	Прохождение профосмотра	35800 руб.	Ленкевич С.В.	13
2.	Прохождение психиатрической экспертизы	4000 руб.	Ленкевич С.В.	2
3.	Прохождение санминимума	6336 руб.	Ленкевич С.В.	7
4.	Изготовление стенгазет для медицинского кабинета	2500 руб.	Хрынова Т.Е.	
5.	Пополнение медицинских аптечек медикаментами.	8300 руб.	Хрынова Т.Е.	
6.	Тактильная табличка со шрифтом Брайля	5800 руб.	Хрынова Т.Е.	
7.	Акарицидная обработка от	15613,84	Хрынова Т.Е.	

клещей и дератизация			
Обеззараживающие средства	2500 руб.	Хрынова Т.Е.	

4. Мероприятия по обеспечению спецодеждой и средствами индивидуальной защиты:

№ п/п	Мероприятия	Стоимость	Ответственный	Количество чел.
1.	Обеспечение спецодеждой поваров	-	Ленкевич С.В.	2

5. Мероприятия по пожарной безопасности:

№ п/п	Мероприятия	Стоимость	Ответственный
1.	Обучение по пожарной безопасности	5300 руб.	Ленкевич С.В.
2.	Обслуживание инженерных сетей	25200 руб.	Сафина О.В.
3.	Обслуживание электросетей	25200 руб.	Сафина О.В.
4.	Обслуживание пожарной сигнализации	16800 руб.	Сафина О.В.
5.	Замер сопротивления	7000 руб.	Сафина О.В.
6.	Приобретение 1 огнетушителя	2400 руб.	Хрынова Т.Е.
7.	Приобретение электротоваров	10400 руб.	Хрынова Т.Е.

Заведующий: _____ /Ленкевич С.В./

Председатель ППО: _____ /Бурченкова Н.В./




Принято
Собранием трудового коллектива
МДОУ «Детский сад № 13»
Протокол № 13 от 12.07.2021г.

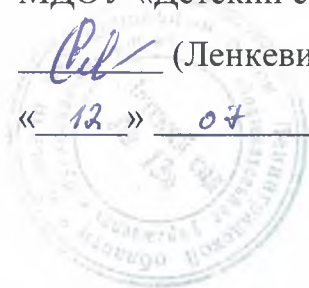
Решение

Коллективный договор между администрацией и трудовым коллективом муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №13» принят и подписан единогласно на период с 2021- 2024 г.г.

Заведующий


МДОУ «Детский сад №13»

 (Ленкевич С.В.)
« 12 » 07 2021г.



Председатель профсоюзной организации

МДОУ «Детский сад №13»

 (Бурченкова Н.В.)
« 12 » 07 2021г.



Выписка

из протокола № 13 от 12.07.2021 года

заседания комиссии по регулированию социально - трудовых отношений

о подписании коллективного договора.

Коллективный договор между администрацией муниципального общеобразовательного учреждения «Детский сад №13» и трудовым коллективом данного образовательного учреждения принят на период с 2021г. по 2024г.

Заведующий МДОУ «Детский сад № 13»

_____ (Ленкевич С.В.)

« 12 » _____ 2021г.



Председатель профсоюзной организации

МДОУ «Детский сад № 13»

_____ (Бурченкова Н.В.)

« 12 » _____ 2021г.

