

## **I. Общие положения**

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации, заключаемым работниками и работодателем.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются МБДОУ детский сад №20 в лице заведующего Гопченко Аллы Семеновны именуемое(ый) в дальнейшем «Работодатель» и работники в лице председателя профсоюзного комитета Галстян Нектар Самвеловны именуемого в дальнейшем «профсоюзный комитет».

1.2. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

1.3. Целью настоящего договора являются:

1.3.1. В части обязательств работодателя – обеспечение устойчивой и ритмичной его деятельности, финансово-экономической стабильности; создание условий для безопасного и высокоэффективного труда; обеспечение сохранности имущества организации; учет мнения профсоюзного комитета по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, другим локальным актам, касающимся интересов работников.

1.3.2. В части обязательств профсоюзного комитета - защита интересов работников, в том числе в области условий и охраны труда, контроль за соблюдением законодательства о труде, реализация мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность работодателя.

1.3.3. В части обязательств работников - качественное и своевременное выполнение обязательств по трудовому договору, способствующих повышению эффективности производства, соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда, правил и инструкций по охране труда.

Предметом настоящего договора являются более благоприятные по сравнению с законодательством нормы об условиях труда, о его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников работодателя независимо от стажа работы и членства в профсоюзе, режима занятости.

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, федеральным, краевым, отраслевыми соглашениями.

1.5.1. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления работодателя, расторжения трудового договора с его руководителем.

1.6.1. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае реорганизации организации в форме преобразования. При реорганизации в иных формах коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев.

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

1.7. Взаимные обязательства сторон.

1.7.1. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.7.2. Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.8. Коллективный договор заключается сроком на 3 года (ч.1 ст. 43 ТК) и вступает в силу с 01.09.2012 года.

## **II. Трудовые отношения и трудовые договоры**

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством (приложение № 1), нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором «Соглашение по охране труда» ( приложение № 6) , соглашениями, локальными нормативными актами: «Устав ДОУ», «Положение о системе оплаты труда» (приложение № 9), трудовым договором, « График отпусков», « График сменности», « Должностные инструкции».

2.2. Трудовой договор с работником, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах. Содержание трудового договора для различных категорий работников разрабатывается заведующим и согласовывается с профсоюзным комитетом.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, отраслевым соглашением и коллективным договором.

2.4. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.5. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством

с участием профсоюзного комитета (ст.59 ТК РФ). Срочный договор заключается:

- \* на время исполнения работы отсутствующего основного работника;
- \* на время выполнения сезонных работ;
- \* на время выполнения временных работ ( до 2-х месяцев);
- \* на время работ, связанных со стажировкой;
- \* с лицами, направленными службой занятости на работу временного характера и общественные работы;
- \* с поступающими на работу пенсионерами по возрасту;
- \* с лицами, поступающими на работу по совместительству.

2.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.8. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.82 ТК РФ).

2.9. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается представитель профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).

### **III. Режим труда и отдыха**

3.1. Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы, в том числе неполного рабочего дня, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.190 ТК РФ) и прилагаются к коллективному договору (Приложение № 1 ).

3.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, а для женщин, проживающих в сельской местности – не более 36 часов в неделю.

3.4. Сменная работа, т.е. работа в две смены вводится в случае отсутствия работника другой смены по уважительной причине: болезнь, семейные обстоятельства и другие причины.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета.

3.5. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени за учетный период. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.6. По инициативе работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, которые могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени :

- для сверхурочной работы;
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (заведующий, завхоз, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений).

3.7. Для лиц, моложе 18 лет, для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст.92 ТК РФ).

3.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Без их согласия работники привлекаются к сверхурочной работе в случаях, предусмотренных ч.3 ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника с учетом мнения профсоюзного комитета (ч. 5 ст. 113 ТК РФ).

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

- беременным женщинам, кормящим матерям;
- одному из родителей, имеющему ребёнка до 14 лет, ребёнка – инвалида в возрасте до 18 лет.

3.10. При необходимости установления режима неполного рабочего времени в связи с сокращением объема производства (работ), а также об изменении других определенных сторонами условий трудового договора, работодатель обязуется в письменной форме предупреждать работников не менее чем 2 месяца до их введения, а также сообщать причины, вызвавшие необходимость таких изменений, и не менее чем за 3 месяца извещать об этом профсоюзный комитет (ст. 74 ТК РФ).

3.11. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Минимальная

продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней.

3.12. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами. Порядок предоставления дополнительных отпусков, их продолжительность определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка (ст.116 ТК РФ).

3.13. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Перечни должностей работников, которым предоставляются отпуска за ненормированный рабочий день, за работу с вредными условиями труда и по другим основаниям прилагаются к коллективному договору (Приложение № 8).

3.14. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем.

3.15. Работодатель:

на основании письменных заявлений отдельных категорий работников обязан предоставлять отпуска без сохранения заработной платы, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, а также коллективным договором (**работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году работающим инвалидам до 60 календарных дней в году, работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней**) (ст. 128 ТК РФ);

предоставлять работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

3.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

3.17. Отдельным категориям работников (конкретизировать), в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

**3.18. В локальных нормативных актах, в колдоговоре, в трудовых договорах могут устанавливаться другие дополнительные отпуска за счет собственных средств работодателя, в частности:**

- за продолжительный стаж работы у данного работодателя;
- за многосменный режим работы, совместительство, высокую квалификацию и др.

3.19. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин; а женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей до 3-х лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни.

#### **IV. Оплата и нормирование труда**

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

4.1. Формы и системы оплаты труда работников, порядок распределения фонда оплаты труда, размеры тарифных ставок и окладов, тарифные коэффициенты и т.д. определяются Положением об оплате труда (Приложение № 1).

4.2. В рамках Положения об оплате труда разрабатываются и доводятся до коллектива Положения о премировании, о порядке определения КТУ (КТВ) и другие.

4.3. Минимальная заработная плата – тарифная ставка первого разряда для основных категорий работников, занятых в нормальных условиях труда, устанавливается не ниже уровня, установленного отраслевым соглашением.

4.4. Заработная плата, тарифные ставки остальных работников устанавливаются, исходя из тарифной ставки рабочего первого разряда с учетом применения соответствующих установленных тарифных коэффициентов. При этом в размер минимальной тарифной ставки не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и др. (ст.ст. 146, 147, 150, 151, 152, 153, 154 ТК РФ).

## **Работодатель обязуется:**

4.6. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы. Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной трехсотой действующей на момент выплаты ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактической выплаты (ст.236 ТК РФ).

4.7. Выплату заработной платы производить не реже чем каждые полмесяца: « 7 » и « 25 » числа. Не позднее, чем за два дня до срока выплаты заработной платы каждому работнику выдавать расчетные листки о составных частях заработной платы, о размерах причитающейся ему за соответственный период и иных сумм начисленных работнику, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

4.9. Установить каждому работнику размер тарифной ставки, оклада.

Во всех случаях доля тарифа, оклада в общей сумме заработной платы должна составлять не менее 70- процентов.

4.10. Установить надбавки за условия труда в процентах к тарифной ставке, в т.ч. по отдельным профессиям, на тяжелых и вредных работах, на особо тяжелых и особо вредных работах.

Уменьшение размеров надбавок за условия труда может осуществляться после проведения работодателем мероприятий по снижению уровня тяжести и вредности на данном рабочем месте и техническом оборудовании, на основе итогов аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной по установленным методикам.

4.11. Производить оплату за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

4.12. При увольнении работника выплата причитающихся ему сумм производится в день увольнения.

4.13. При выполнении работ различной квалификации труд рабочих – повременщиков, а также служащих оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается в соответствии со ст. 150 ТК РФ.

4.14. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается (ст.157 ТК РФ).

4.15. При временном переводе работника на срок до одного месяца на необустроенную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

4.16. Стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, классность, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за работу в ночное время и т.д.) определяются работодателем самостоятельно. Размеры и условия их выплаты определяются в коллективном договоре (ст.ст. 146-154, 158 ТК РФ), но не ниже установленных законодательством.

4.17. Размер вознаграждения по итогам работы за год определяется с учетом результатов труда работника и продолжительности его непрерывного стажа работы у данного работодателя. Условия и порядок его выплаты конкретизируется в Положении, которое утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и является приложением к коллективному договору.

## **V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров**

В области обеспечения занятости работников стороны пришли к соглашению, что все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием профсоюзного комитета.

Работодатель обязуется:

5.1. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, вызванным отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, смене режима работы, переобучению работников и т.д.

5.2. Не позднее, чем за два месяца персонально предупредить работников о предстоящем увольнении под роспись.

Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска новой работы.

5.3. Предварительно (не менее чем за три месяца) работодатель обязан письменно сообщать профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ).

5.4. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории, предусмотренные ст. 179 ТК РФ, а также при равной квалификации и производительности труда, работники из числа



воспитанников детских домов, лиц предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), работающие инвалиды.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

5.5. Предоставлять высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

5.6. Для сохранения рабочих мест использовать по согласованию с профсоюзным комитетом внутрипроизводственные резервы работодателя, в этих целях:

- приостановить наем рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;

- отказаться от услуг субподрядчиков, чтобы заполнить появившиеся рабочие места штатными работниками;

- выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;

- использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профсоюзным комитетом и по соглашению с работником, с предупреждением о том работника не позднее чем за 2 месяца;

5.7. Прием на работу молодых рабочих и специалистов из числа молодежи, окончивших профессиональные училища и колледжи, осуществлять на основе договорных отношений с учебными заведениями.

5.8. Организовать на договорных началах в учебно-курсовых комбинатах и учебных центрах подготовку и переподготовку кадров рабочих, повышение их квалификации.

## **VI. Охрана труда и здоровья**

### **Работодатель обязуется:**

6.1. Вопрос сохранения жизни и здоровья работников, улучшение условий и охраны труда считать приоритетным по отношению к результатам производственной деятельности.

Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст. 210 ТК РФ).

6.2. Соглашение по охране труда утверждается работодателем ежегодно.

6.3. Оборудовать и обеспечить работу уголка охраны труда.

### **Профсоюзная организация обязуется:**

6.4. С привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных

правовых актов (о профсоюзах, об охране труда, о труде, о промышленной безопасности опасных производственных объектов, об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профзаболеваний, о защите окружающей природной среды и др.).

Осуществлять выдачу работодателю обязательных для рассмотрения представлений об устранении выявленных нарушений (ст. 20 Федерального Закона о профсоюзах, ст. 45 и 72 Закона об охране окружающей природной среды, ст. 370 ТК РФ, п.п. 3.1, 4.6. Рекомендаций об уполномоченных лицах профсоюза).

6.5. Организовать работу уполномоченных лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, по соблюдению работниками требований безопасности, правил внутреннего трудового распорядка. Поручить уполномоченным лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

6.6. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в КТС, на заседаниях профкома, в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий без участия уполномоченного лица по охране труда. В проведении трехступенчатого метода контроля за охраной труда на стадии первой ступени привлекать уполномоченных лиц подразделений (гл. 60, 61 ТК РФ, ст. 370 ТК РФ).

## **VII. Социальные гарантии и льготы для работников**

Работодатель и профсоюзный комитет в области обеспечения социальных гарантий работающих договорились:

7.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством. Избрать комиссию по социальному страхованию согласно «Положению о комиссии по социальному страхованию», утвержденному в МБДОУ №20.

7.2. Средства социального страхования, предусмотренные на выплату пособий, гарантированных государством, на оздоровление детей использовать в соответствии с установленными нормативами на эти цели.

7.3. Комиссия по социальному страхованию в соответствии с Типовым положением осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, распределяет путевки на оздоровление детей, проводит анализ использования средств соцстраха, вносит предложения работодателю о мерах по снижению заболеваемости, улучшению условий труда, рассматривает спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию.

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1. своевременно и в полном объеме перечислять средства в фонды обязательного страхования;

7.4.2. вести персонифицированный учет в соответствии с Законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного

пенсионного страхования», своевременно представлять в управление Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже и зарплате работников;

7.4.3. разработать и реализовать программу инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников.

7.5. Кроме того, исходя из финансовых возможностей, работодатель обязуется предусмотреть следующие виды социально-бытовой помощи работникам:

7.5.1. обеспечивать детей работников путевками в детские оздоровительные лагеря;

7.5.2. обеспечивать детей работников новогодними подарками;

7.5.3. Предоставлять полностью или частично оплачиваемые краткосрочные отпуска по семейным обстоятельствам:

- собственная свадьба, свадьба детей 3 календарных дня 100% процентов средней заработной платы;

- рождение ребенка 3 календарных дня 100% процентов средней заработной платы;

- похороны члена семьи 3 календарных дня 100% процентов средней заработной платы;

- уход за больным членом семьи 3 календарных дня 100% процентов средней заработной платы;

- родителям, ребенок которых идет в 1-й класс (в сентябре месяце) 3 календарных дня 100% процентов средней заработной платы.

7.5.4. оказывать материальную помощь работникам:

по заявлениям в связи с тяжелыми жизненными обстоятельствами;

лицам, проработавшим в организации не менее 10 лет и уволенным в связи с сокращением численности или штата, в размере 100 % минимальной оплаты труда.

7.6. Работодатель обязуется ежемесячно перечислять на расчетный счет профсоюзного комитета целевые отчисления в размере, не менее 0,1 процента от фонда оплаты труда, из прибыли, остающейся в его распоряжении, на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, в том числе на проведение мероприятий по празднованию профессиональных и государственных праздников, юбилейных дат работодателя и работников, проведение конкурсов профессионального мастерства и т.п. (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 Федерального закона «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.7. Стороны договорились при наличии средств содействовать улучшению жилищных условий работников и членов их семей.

7.8. Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.8.1. Работодатель:

- передает профсоюзному комитету в бесплатное пользование находящиеся на балансе работодателя или арендованные объекты культурного, спортивного назначения;

- обеспечивает техническую эксплуатацию и хозяйственное обслуживание указанных объектов (ст.377 ТК РФ);

- способствует проведению смотров художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья;
- сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья;
- не допускает перепрофилирование, приватизации или передачи объектов социально-культурной среды и спорта, находящихся на балансе работодателя, другим организациям без согласия профкома.

#### 7.8.2. профсоюзный комитет:

- направляет деятельность подведомственных учреждений культуры, спорта на удовлетворение интересов и потребностей работников и членов их семей.

### **VIII. Обязательства профсоюзного комитета**

Профсоюзный комитет, как представитель работников, принимает на себя обязательства:

8.1. Строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, Уставом краевой территориальной организации профсоюза работников на основе социального партнерства, отраслевого соглашения, «Уставом» МБДОУ № 20, «Соглашением по охране труда» и коллективным договором МБДОУ № 20.

8.2. Способствовать профилактике социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины членов профсоюза, повышению эффективности работы работодателя.

8.3. Требовать от членов профсоюза соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, производительной работы, выполнения требований охраны труда и техники безопасности, промышленной санитарии.

8.4. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива по вопросам законодательства о труде, в т.ч. охраны труда и оплаты труда, другим вопросам.

8.5. Участвовать в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации о его деятельности и доводить ее до работников.

8.6. Требовать приостановки действий работодателя, ущемляющих права и интересы работников, нарушающих настоящий договор, условия и охрану труда.

8.7. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

8.8. Участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, от имени работников предъявлять работодателю требования, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия, вплоть до забастовок, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников в случае нарушения работодателем положений настоящего коллективного договора.

8.9. Обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комиссию по трудовым спорам (КТС), Государственную инспекцию труда, в другие надзорные органы в случае нарушения законодательства о труде.

8.10. Организовывать и проводить культурно-массовые и физкультурные мероприятия, выделять на эти цели средства, предусмотренные сметой профсоюзного бюджета.

8.11. Осуществлять контроль за ведением пенсионного персонафицированного учета работников, отчислением средств в Пенсионный фонд, оформлением пенсионных дел работников.

8.12. Контролировать использование персональных данных работников.

8.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.

8.14. Участвовать в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве, защищать интересы пострадавших членов профсоюза.

8.15. Избирать уполномоченных по охране труда и членов комиссий по охране труда, добиваться обеспечения условий для выполнения ими общественного контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда колдоговора.

## **IX. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

9.1. В целях содействия деятельности профсоюзной организации, в соответствии с действующим законодательством и отраслевым соглашением работодатель обязуется:

9.1.1. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации безвозмездно: оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение; оргтехнику, средства связи; при необходимости – транспортные средства; необходимые нормативные правовые документы.

9.1.2. Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет первичной профсоюзной организации предприятия членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений (ст.377 ТК РФ).

Устанавливается следующий порядок перечисления членских профсоюзных взносов:

- в первичных профсоюзных организациях, не являющихся юридическими лицами и не имеющих собственных расчетных счетов, 100% членских профсоюзных взносов перечисляется на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации, в которой они находятся на расчетно-кассовом обслуживании. Дальнейшее распределение членских профсоюзных взносов осуществляется согласно уставным требованиям профсоюза;

- в первичных профсоюзных организациях, имеющих собственные расчетные счета, перечисление удержанных работодателем членских профсоюзных взносов в первичную профсоюзную организацию и вышестоящие профсоюзные органы производится согласно уставным требованиям профсоюза.

9.1.3. Предоставлять профсоюзному комитету любую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников (ст. 53 ТК РФ).

9.1.4. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза; обеспечивать участие представителей профсоюзного комитета в работе общих собраний (конференций) коллектива, акционеров по вопросам социального и экономического развития, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных прав.

9.1.5. Предоставлять членам профактива свободное оплачиваемое время для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников.

9.2. Стороны договорились:

9.2.1. На работников, избранных на освобожденные должности в профсоюзный комитет, распространяются действующие положения о премировании, а также другие социально-экономические льготы, предусмотренные у работодателя (ст. 375 ТК РФ).

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

9.2.3. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ).

9.2.4. По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, и уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников (конкретный процент отчислений устанавливается в коллективном договоре) (ст. 377 ТК РФ).

9.2.5. Профкомом и вышестоящими профсоюзными органами членам профсоюза оказывается:

- бесплатная юридическая консультация по вопросам трудового законодательства;
- защита в случае индивидуального трудового спора;
- бесплатная защита в суде в случае трудового спора с работодателем;
- участие в культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятиях, организуемых за счет средств профсоюза;
- получение материальной помощи из средств профсоюза.

## **Х. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор**

В случае изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

10.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

10.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

10.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

10.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании работников.

10.5. Организационную работу по внесению изменений и дополнений проводит совместная комиссия по подготовке и заключению коллективного договора.

10.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 Трудового кодекса РФ.

## **XI. Контроль за выполнением коллективного договора.**

### **Ответственность сторон**

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующим органом по труду.

11.2. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием трудового коллектива не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год) (**30 июня, 30 декабря** ).

11.3. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля не реже одного раза в квартал. В этих целях при профкоме создается постоянная комиссия на срок его полномочий.

Справочно: Стороны могут прийти к соглашению о создании совместной комиссии по контролю за выполнением коллективного договора, что фиксируется в коллективном договоре, где определяется периодичность заседаний комиссии и ее полномочия.

11.4. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

## **Примерный перечень приложений к коллективному договору**

### **К разделу III**

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Перечень категорий и профессий, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

3. Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день – указывается число дней.
4. Положение об оплате труда.
5. Соглашение по охране труда на \_\_\_\_\_ год.
6. Перечень профессий, должностей и работ, нормы бесплатной выдачи спецодежды и других СИЗ согласно Типовым отраслевым нормам.
7. Перечень профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства (указывается наименование и количество).



Согласовано:  
 Председатель ПК МБДОУ  
 детский сад №20  
 \_\_\_\_\_ Н. С. Галстян  
 « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2012г

Приложение № 6  
 Утверждаю:  
 Заведующий МБДОУ  
 детский сад №20  
 \_\_\_\_\_ А. С. Гопченко

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2012г

Соглашение по охране труда руководителя МБДОУ детский сад №20 и  
 председателя профкома МБДОУ детский сад №20 работниками  
 представительного органов  
 МБДОУ №20 \_\_\_\_\_ на 2013 год.

(наименование предприятия, учреждения и организации)

№ п/п	Содержание мероприятия (работы)	Единица учета	количество	Стоимость работы, тыс. руб	Срок выполнения мероприятия	Ответственные за выполнение мероприятия	Количество работников, которым улучшают условия труда		Количество работников, освобождаемых от тяжелой физической работы	
							все го	В том числе женщин	все го	В том числе женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Обеспечение работников спецодеждой и индивидуальными средствами защиты по установленной форме (Приложение №7)	.								
	Халаты	Шт.	40	20000	2014	Заведующ. завхоз				
	Колпаки, косынки	Шт.	20	3000	2013	Заведующ. завхоз				
	Фартуки	Шт.	5	1000	2014	Заведующ. Завхоз				
	Передники	Шт.	12	3000	2015	Заведующ. Завхоз				
	Калоши	Шт.	5	1000	2014	Заведующ. Завхоз				
	Перчатки	Шт.	30	750	ежегодно	Заведующ. Завхоз				
	Фуфайки	Шт.	3	4500	2015	Заведующ. завхоз				
	Костюм х\б	Шт.	4	4000	2015	Заведующ. завхоз				

2.	Проверка электрических котлов	Шт.	2		Ежегодно	Агропром – энерго, Образование сервис				
3.	Устройство площадки по физкультурно – оздоровительной работе				2013	Заведующ. Завхоз. Воспитат., рабочий				
4.	Внедрение системы мер по профилактике дорожно-транспортного травматизма				ежегодно	Заведующ., завхоз, воспитат				
5.	Изготовление игрового оборудования на игровых площадках		2 пл.		2014	Завхоз, рабочий по обслуживанию				
6.	Плановое прохождение медосмотра				Согласно графика	Заведующ., ст. медсестра				
7.	Организация: обучения, инструктажа, проверки знаний работников в соответствии с требованиями ГОСТа 12.0.004					Заведующ., завхоз				
8.	Соблюдение правил и норм уточнения знаний в соответствии с требованиями МНиП 02.08.02г., СНиП 02.09.02г., СанПиН 2.4.1.2660-10 (на игровых площадках, цветниках, спортивной площадке, прогулочных верандах).			Спонсорская помощь, спец счет	Постоянно	Заведующ., завхоз				
9.	Замена линолеума в холе на 1 этаже			Спонсорская помощь	2012	Заведующий				
10	Оборудовать пищеблок дополнительными средствами защиты (диэлектрические коврики)			Спец счет	2013	Завхоз, Рабочий по обслуживанию				

11	Приобрести жарочный шкаф			бюджет	2013	Заведующий				
12	Изготовить навесы над пожарным выходом старшей группы.			Спонсорская помощь	2013	Завхоз, рабочий по обслуживанию				
13	Изготовить навес над выходом из пищеблока			Спонсорская помощь	2013	Завхоз, рабочий по обслуживанию				
Итого:							31	28		

*Соглашение по охране труда составляется на основании Постановления от 27.02.1995 г. № 11 «Об утверждении рекомендаций по планированию мероприятий по охране труда» утв. Минтруда РФ*

Согласовано:  
 Председатель ПК МБДОУ №20  
 \_\_\_\_\_ Н. С. Галстян Н. С.  
 « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 200\_\_ г.

Приложение №7  
 Утверждаю:  
 Заведующий МБДОУ №20  
 \_\_\_\_\_ А. С. Гопченко  
 « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 200\_\_ г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
 должностей работников МБДОУ детский сад №20  
(наименование организации)  
 на получение бесплатной спецодежды, спецобуви средств индивидуальной  
 защиты (СИЗ)

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты пункт типовых отраслевых норм	Единиц измерения (Кол – во)	Норма выдачи на год	Сроки носки
1	2	3	4	5	6
1.	Помощник воспитателя	халат	3		12
		Перчатки резиновые, калоши	4		1
		Косынки	1		12
		Костюм х\б	2		12
		Передник х\б	2		12
2.	Повар кухрабочая	Ботинки кожаные	1		12
		Колпак х\б	1		12
		Фартук клеенчатый	2		4
		Сапоги, калоши	1		12
		Перчатки резиновые	1		12
3.	Сторож	Фуфайка	1		1
4.	Дворник	Фартук	1		12
		Рукавицы комбинированные	1		12
		Фуфайка	1		1
		Халат х\б	2		24
		косынка	1		12
5.	Рабочая по стирке и ремонту белья и спецодежды	Фартук резиновый с нагрудником	2		12
		Сапоги резиновые	2		12
		Калоши	1		12
		Костюм х\б	1		12
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Сапоги резиновые	1		12
		Перчатки комбинированные	1		1
		Костюм х\б	1		12
		Респиратор	1		До износа
7.	Уборщик служебных помещений	Перчатки резиновые	1		1
		Калоши	1		12

Перечень профессий и должностей работников на получение спец. Одежды и средств индивидуальной защиты (СИЗ) составляется на основании Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в различных отраслях экономики утвержденных постановлениями Минтруда.

**Нормативные документы:**

- *типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты утвержденные постановлениями Министерства труда и социального развития РФ;*
- *«Правила обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими СИЗ» утверждены постановлением Минтруда от 18.12.98 № 51;*
- *ТК РФ ст.221*

Согласовано:  
 Председатель ПК МБДОУ №20  
 \_\_\_\_\_ Н. С. Галстян  
 « 01 » 09 2012 г.

Утверждаю:  
 Заведующий МБДОУ №20  
 \_\_\_\_\_ А. С. Гопченко  
 « 01 » 09 2012г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников МБДОУ №20, занятых на работах, связанных с загрязнением и получающих мыло, смывающие и обезвреживающие средства.

№ п/п	Профессия должность	Наименование работ и производственных факторов	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 месяц
1.	Дворник	Уборка территории	Мыло	0,4кг.
2.	Рабочий по обслуживанию	Обслуживание зданий и сооружений	Мыло	0,4кг
3.	Уборщик помещений	Уборка помещений	Мыло	0,4 кг

**Нормативные документы:**

- *Постановление Минтруда Российской Федерации от 4 июля 2003 года № 45 «Об утверждении норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи».*
- *ТК РФ ст. 212*

Приложение № \_\_\_\_\_

Согласовано:  
Уполномоченный работниками  
представительный орган

Утверждаю:  
Руководитель  
организации

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 200 \_\_\_\_ г.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 200 \_\_\_\_ г.

#### ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, которым предоставляется льготная пенсия по Списку № 1 и Списку № 2

Согласовано:  
 Председатель ПК МБДОУ №20  
 \_\_\_\_\_ Н. С. Галстян  
 « 01 » 09 2012 г.

Утверждаю:  
 Заведующий МБДОУ №20  
 \_\_\_\_\_ А. С. Гопченко  
 « 01 » 09 2012 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

профессий и должностей работников МБДОУ детский сад №20 , занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, не нормированным рабочим днем которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.

№ п/п	Профессия или должность	Количество рабочих дней дополнительного отпуска
1	2	3
1.	Повар	7
2.	Машинист по стирке белья	7
3.	Кухрабочий	7
4.	Старшая медсестра	12
5.	Сторож	3
6.	Завхоз	7
7.	Заведующий	7
8.	Председатель профсоюзного комитета	7
9.	Работник без болезней в течение года	3
10.	Уборщик служебных помещений	7

**Нормативные документы:**

- *постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 21 ноября 1975 года № 273/П-20 «Об утверждении инструкции о порядке применения списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»;*
- *постановление Госкомтруда СССР, президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22 (ред. от 29.05.91) «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»;*
- *ТК РФ ст.117.*



Согласовано:  
 Председатель ПК МБДОУ №20  
 \_\_\_\_\_ Н. С. Галстян  
 « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2012г.

Утверждаю:  
 Заведующий МБДОУ №20  
 \_\_\_\_\_ А. С. Гопченко  
 « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2012г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

профессий и должностей работников МБДОУ детский сад №20, которым производится доплата к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда

№ п/п	Профессия или должность	доплата
1	2	3
1.	Повар (2 человека)	12%
2.	Кухонный рабочий (1 человек)	12%
3.	Рабочий по стирке и ремонту белья, и спецодежды (1 человек)	12%
4.	Уборщик служебных помещений (1 человек)	10%
5.	Сторож (3 человека)	35% за работу в ночное время (с 22:00 до 6:00)
6.	Кочегар (1 человек)	35% за работу в ночное время в период отопительного сезона

*Постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 03.10.1986 N 387/22-78 "Об утверждении типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда" установлено, что доплаты за условия труда производятся на рабочих местах, на которых выполняются работы, предусмотренные отраслевым перечнем работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, в процентах к тарифной ставке (окладу) в следующих размерах:*

- ✓ на работах с тяжелыми и вредными условиями труда - 4, 8, 12 процентов;
- ✓ на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда - 16, 20, 24 процента.

*Конкретные размеры доплат определяются на основе аттестации рабочих мест и оценки условий труда на них в соответствии с Типовым положением, утвержденным настоящим Постановлением и устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса при принятии локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.*

Согласовано:  
Уполномоченный работниками  
представительный орган

Утверждаю:  
Руководитель  
организации

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 200 \_\_\_\_ г.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 200 \_\_\_\_ г.

### ПЕРЕЧЕНЬ

видов работ, профессий и должностей, на бесплатное получение молока или других равноценных продуктов из расчета 0,5 литров за смену работы.

**Нормативные документы:**

- *приказ Минздрава РФ от 28.03.2003 N 126 «Об утверждении перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов»;*
- *постановление Минтруда РФ от 31.03.2003 N 13 «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных продуктов работникам, занятых на работах с вредными условиями труда»;*
- *ТК РФ ст. 222*

Согласовано:  
 Председатель ПК МБДОУ №20  
 \_\_\_\_\_ Н. С. Галстян  
 « 01 » 09 2012г

Утверждаю:  
 Заведующий МБДОУ №20  
 \_\_\_\_\_ А. С. Гопченко  
 « 01 » 09 2012г

**Компенсационные и стимулирующие выплаты педагогическим и медицинским работникам.**

№ п\п	Наименование	Процент от основного оклада
1.	За работу в сельской местности	25%
2.	За квалификационную категорию	
	За высшую квалификационную категорию	15%
	За первую квалификационную категорию	10%
	за вторую квалификационную категорию	5%
3.	За выслугу лет	
	От 1 года до 5 лет	5%
	От 5 до 10 лет	10%
	От 10 лет	15%
	Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально объему педагогической работы	

Согласовано:  
Председатель ПК МБДОУ №20  
\_\_\_\_\_ Н. С. Галстян  
« 01 » 09 2012г

Утверждаю:  
Заведующий МБДОУ №20  
\_\_\_\_\_ А. С. Гопченко  
« 01 » 09 2012г

**ОПЛАТА ТРУДА**  
Педагогическим и медицинским работникам  
с применением коэффициента.

№ п\п	Профессиональные группы	Минимальный оклад, руб	ПКУ	Ставка, руб
1.	Воспитатели	5193	1,09	5660, 37
2.	Старшая медсестра	4567	1,32	6028,44
3.	Музыкальный руководитель	4764	1,0	4764

Приложение №2  
К Положению системы оплаты  
труда работников МБДОУ  
детский сад №20  
МО Ленинградский район

Согласовано:  
Председатель ПК МБДОУ №20  
\_\_\_\_\_  
Н. С. Галстян  
« 01 » 10 2013г

Утверждаю:  
Заведующий МБДОУ №20  
\_\_\_\_\_  
А. С. Гопченко  
« 01 » 10 2013г

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
Минимальных размеров оплаты труда в МБДОУ №20

№ п\п	Профессиональные группы	Оклад, руб	ПКУ
1.	Педагогические работники (воспитатели)	6170	1,09
2.	Музыкальный руководитель	5670	1,0
3.	Младший воспитатель	4313	-
4.	Старшая медсестра	5109	1,32
5.	Уборщик производственных и служебных помещений	3743	-
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	3807,20	--
7.	Дворник	3680	-
8.	Сторож	3680	-
9.	Повар 3 разряда	3807	- -
10.	Завхоз	3960	1,04
11.	Рабочий по стирке, кухрабочий, кастелянша	3807,20	-
12.	Кочегар	3743	-

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №20  
поселка Уманского муниципального образования Ленинградский район

Утверждаю:

Согласованно председатель ПК

\_\_\_\_\_ Галстян Н.С.

\_\_\_\_\_ А.С. Гопченко

**График работы МБДОУ детский сад №20 на 01 сентября 2013 – 2014 учебный год.**  
Часы работы МБДОУ детский сад №20 с 7 ч 30 мин до 17 ч 30 мин

		Смена							
		Часы, график работы							
		Группа №1		Группа №2		Группа №3		Группа №4	
Дни недели	Воспитатель: Полещук Н. Г.	Воспитатель: Анисимова Л. И.	Воспитатель: Теплякова Е.С.	Воспитатель: Галстян Н. С.	Воспитатель: Борблик Л. А.	Воспитатель: Теплякова Е.С.	Воспитатель: Анисимова Л. И.	Воспитатель: Бурко Е. А.	
Нагрузка	1 ставка	0,5 ставки	0,5 ставки	1 ставка	1 ставка	0,5 ставки	0,5 ставки	1 ставка	
понедельник	1 – 2 смена 10 ч. 7:30 – 17:30ч	-	1 смена 3:45ч 7:00- 10:45ч	2 смена 7:45ч 10:15- 18:00ч	1 – 2 смена 10ч 7:30 – 17:30ч	-	1 смена 3:45ч 7:00- 10:45ч	1 – 2 смена 10 ч. 7:30 – 17:30ч	
Вторник	2 смена 4:45 ч 10:15 – 17:45 ч	1 смена 7:15ч 7:30 – 14:45ч	-	2 смена 10ч 7:30- 17:30ч	2 смена 4:30ч 10:15- 17:30ч	1 смена 7:15ч 7:30 – 14:45ч	-	2 смена 4:45 ч 10:15 – 17:45 ч	
Среда	2 смена 7:15ч 10:15 – 17:30ч	1 смена 3:30ч 7:30 – 11:00ч	2 смена 7:00ч 10:30- 17:30ч	1 смена 3 :45ч 7:30- 11:15ч	2 смена 7:15ч 10:15 – 17:30ч	1 смена 3:30ч 7:30 – 11:00ч	2 смена 7:00ч 10:30- 17:30ч	2 смена 7:15ч 10:15 – 17:30ч	
Четверг	1 смена 4:15 ч 7:30 – 11:45ч	2 смена 7:15ч С11:15 – 17:30ч	-	1 – 2 смена 10ч 7:30- 17:30	1 смена 4:15 ч 7:30 – 11:45ч	2 смена 7:15ч С11:15 – 17:30ч	-	1 смена 4:15 ч 7:30 – 11:45ч	
Пятница	1 – 2 смена 10 ч 7:30- 17:30ч	-	1 смена 7:15ч 7:30 – 14:45ч	2 смена 4:30 13:00 – 17:30ч	1- 2 смена 10ч 7:30 – 17:30ч	-	1 смена 7:15ч 7:30 – 14:45ч	1 – 2 смена 10 ч 7:30- 17:30ч	
Всего часов :	36ч	18ч	18ч	36ч	36ч	18ч	18ч	36ч	