

От работников:

Председатель Профсоюзного
комитета МБДОУ детский
сад комбинированного вида
«Серебряное копытце»

Л.С. Старцева
«31» января 2017 г.



От работодателя:

Заведующий МБДОУ
детский сад
комбинированного вида
«Серебряное копытце»

Т.В. Зайцева
«31» января 2017 г.



Принят на общем собрании
трудоого коллектива
МБДОУ детский сад
комбинированного вида
«Серебряное копытце»

Протокол от «__» _____
2017 г. № _____

Коллективный договор

между администрацией и коллективом
МБДОУ детского сада комбинированного вида
«Серебряное копытце»
на 2017-2020 г.г.

г. Северобайкальск

Оглавление

1. Общие положения	3-5
2. Обязательства сторон.....	5-6
3. Трудовой договор.....	6-7
4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	7
5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	7-8
6. Рабочее время и время отдыха.....	8-11
7. Оплата труда.....	11-14
8. Гарантии и компенсации.....	14-15
9. Охрана труда и здоровья.....	15-17
10. Гарантии профессиональной деятельности.....	17-18
11. Обязательства профкома.....	18-19
12. Контроль за выполнением коллективного договора.....	19-20
13. Заключительные положения.....	20

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – договор) заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ детский сад комбинированного вида «Серебряное копытце» г. Северобайкальск (далее – учреждение).

1.2. Договор разработан и заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения 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, территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами договора являются:
работники учреждения в лице их представителя – председателя профсоюзного комитета учреждения (далее – профком) и работодатель в лице его представителя - заведующего учреждения.

1.4. Работники, не являющиеся членами профкома, имеют права уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данным профкомом (статьи 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе на заключивших трудовой договор о работе по совместительству, а также не зависимо от наличия или отсутствия у работника членства в профкоме).

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение трёх дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации (статья 43 ТК РФ).

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном статьей 44 ТК РФ.

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

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

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

1.15. Стороны осуществляют контроль за ходом выполнения настоящего договора.

1.16. Работодатель совместно с профкомом отчитываются о ходе выполнения коллективного договора на общем собрании трудового коллектива два раза в год: июнь, декабрь.

1.17. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.18. Срок действия настоящего договора три года.

1.19. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома (в коллективном договоре определяется, конкретная форма участия работников в управлении учреждением учитывает мнения, согласования, предварительное согласование и др.):

- правила внутреннего трудового распорядка (приложение 1);
- положения об оплате труда работников (приложение 2);
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (приложение 3);
- соглашение по охране труда (приложение 4);
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (приложение 5);
- положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников (приложение 6);
- другие локальные нормативные акты.

1.20. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками или через профком:

- учёт мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным

частью 2 статьи 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Обязательства сторон

2.1 Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- обеспечить эффективное управление учреждением, сохранность её имущества;
- добиваться стабильного финансового положения учреждения, роста её конкурентоспособности;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов учреждения;
- учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ.

Профком, как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении;
- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества образования, росту производительности труда;
- беречь имущество организации, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

2.2. Работодатель признает профком единственным полномочным представителем трудового коллектива.

3. Трудовой договор

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

3.3. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях предусмотренных частью 2 статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий её выполнения.

3.4. В трудовом договоре оговариваются существующие условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другие.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме

3.5. В течение года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независящими от воли сторон. О ведении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (статьи 73, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с предложением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами

внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

4.2. *Работодатель с учётом мнения* (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

4.3. *Работодатель обязуется:*

4.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности).

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

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

4.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность).

4.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам: совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими соответствующего уровня впервые в порядке; работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образования, а также в др. случаях: финансирование может осуществляться за счёт внебюджетных источников экономии и т.д.) (статьи 173 – 176 ТК РФ).

4.3.6. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оклады со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

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

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

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

5.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее двух часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.3. Увольнение членов профкома по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (пункт 1 статьи 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (пункт 2 статьи 81 ТК РФ) производить с учётом мнения (предварительного согласия) профкома (статья 82 ТК РФ).

5.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке за счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

5.5. Стороны договорились что:

Преимущественное право при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 170 ТК РФ, имеют также:

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

5.5.1. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статьи 178, 180 ТК РФ).

5.5.2. При появлении новых рабочих мест в учреждении прием на работу новых работников осуществляется согласно статьи 64 ТК РФ.

6 . Рабочее время и время отдыха

Администрация учреждения устанавливает режим, продолжительность работы учреждения. Рабочая неделя детского сада – 5 дней. Режим работы учреждения – 10,5 часов, регламентируется правилами внутреннего распорядка. Графики работы указаны в Правилах внутреннего трудового распорядка учреждения, утверждаются заведующим и предусматривают время начала и окончания

работы исходя из педагогической целесообразности с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха работников.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

Продолжительность работы (смены) накануне праздничных дней уменьшается на 1 час.

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

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

6.4. В летний период на период ремонта педагогический, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

6.5. Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпуском, утверждаемым работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

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

6.6. Нормальная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается тарификацией, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала – 40 часов в неделю, для женщин устанавливается 36 часовая рабочая неделя (статья 320 ТК РФ).

6.7. В соответствии с действующим законодательством работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, который состоит из основного и дополнительных оплачиваемых отпусков.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет:

- не менее 42 календарных дней для педагогов;

- 28 календарных дней для УВП и младшего обслуживающего персонала.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за проживание в районе, приравненному к району Крайнего севера – 16 календарных дней (статья 321 ТК РФ).

6.8. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья и другими уважительными причинами, администрация учреждения предоставляет по желанию работника (заявление) в течение года отпуск без сохранения заработной платы. В обязательном порядке администрация учреждения предоставляет по желанию работника такой отпуск, но не свыше:

- Женщинам по уходу за ребёнком – до достижения им трёх лет – 14 календарных дней;
- Мужчинам, жёны которых находятся в послеродовом отпуске – 14 календарных дней;
- Со своей юбилейной датой (50, 55, 60 лет и следующие каждые 5 лет) – 1 – 2 календарных дня;
- С похоронами родных и близких – 5 календарных дней, не считая дней проезда;
- При рождении ребёнка отцу – 2 календарных дня;
- В связи со свадьбой работника (детей работника) – 5 календарных дней;
- Для проводов детей в армию – 3 календарных дня;
- В связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- Не освобождённому председателю первичной профсоюзной организации – 5 календарных дней и членам профкома – 3 календарных дня;
- Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;
- Родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- Работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

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.

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днём в соответствии со статьей 119 ТК РФ (приложение 5), в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём (статья 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днём, который должен быть не менее трёх календарных дней (пункт 1 статья 119 ТК РФ).

6.9.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях (статьи 334, 335 ТК РФ).

6.10. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

6.11. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности утверждаются заведующим МБДОУ.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и не должно быть менее 30 минут (статья 108 ТК РФ).

7. Оплата труда.

Стороны исходят из того, что:

7.1. Оплата труда работников производится в соответствии с утвержденным штатным расписанием и действующим законодательством.

7.2. Оплата труда педагогического персонала, не осуществляющего образовательный процесс и иного персонала, определяется трудовыми договорами между руководителем учреждения и работниками, не противоречащими действующему трудовому законодательству.

7.3. Месячная заработная плата работника образовательного учреждения полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленной на территории Республики Бурятия.

7.4. Согласно Положения «О режиме рабочего времени и времени отдыха работников образовательных учреждений», учреждении с 10,5-часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе, в которых на каждую группу воспитанников предусмотрено по 1,55 должности воспитателя, режим их рабочего времени определён с учётом выполнения каждым воспитателем педагогической работы в течение 36 часов в неделю, в режиме гибкого рабочего времени.

7.5. Норма часов воспитательно-образовательной работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):

-20 часов в неделю: учителю-логопеду;

-24 часа в неделю: музыкальному руководителю;

-18 часов педагогу дополнительного образования;

-36 часов в неделю: заместителю заведующей по воспитательно-методической работе, воспитателям, педагогу-психологу;

-30 часов в неделю: инструктору по физической культуре.

7.6. Выплаты компенсационного характера предусмотрены ТК РФ, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.7. Поощрительные (стимулирующие) выплаты устанавливаются на основании Положения о порядке распределения стимулирующей части

фонда оплаты труда работников в МБДОУ детский сад комбинированного вида «Серебряное копытце». Документ разработан и реализуется администрацией образовательного учреждения с учетом мнения (по согласованию) с профкомом.

7.8. Размеры доплат, надбавок и порядок установления стимулирующих выплат за выполнение дополнительной работы не входящей в круг основных обязанностей: рост профессионального мастерства, повышение квалификации, за высокую результативность работы, напряженность, интенсивность труда работников определяются заведующим и профкомом учреждения самостоятельно, в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий год.

7.9. Изменения в заработной плате педагогических работников осуществляющих образовательный процесс, производятся:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссии (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения ВАК ученой степени доктора наук.

7.9. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 15 и 30 числа месяца. Если день выдачи зарплаты совпадает с выходными или праздничным днем, то она выплачивается накануне.

Заработная плата, командировочные расходы, хозяйственные расходы перечисляются работнику на пластиковые карты Банка, по заявлению работника.

7.10. В соответствии со статьей 142 ТК РФ в случае в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода на работу.

Оплата времени работника, приостановившего работу в связи с задержкой выплаты заработной платы и находящегося на рабочем месте, производится в соответствии со статьей 157 ТК РФ как оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней ставки заработной платы работника.

7.11. Работодатель обязуется обеспечивать:

7.11.1. Извещение в письменной форме (расчетный лист) каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях

произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (статья 136 ТК РФ).

7.11.2. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (статья 136 ТК), выплаты при увольнении – в последний день работы (статья 80 ТК РФ).

7.11.3. Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (статья 152 ТК РФ).

7.11.4. Оплату времени простоя не по вине работника при условии, что работник предупредил работодателя в письменной форме, в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (статья 157 ТК РФ).

7.11.5. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится с учетом результатов специальной оценки условий труда.

7.11.6. Выплату работникам надбавки за работу в ночное время (с 22-00 ч до 6-00 ч) в размере 35 % оклада (тарифной ставки) за каждый час работы в данных сменах (оформляется приказом).

Для сторожей ведется суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом считается календарный год (с 01.01 по 31.12.)

7.12. Работодатель обязуется:

7.12.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненным в результате незаконного лишения их возможностей трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ в размере не полученной заработной платы (статья 234 ТК РФ).

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

7.13. Оплата труда в случаях выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.

7.13.1. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие дни и других), работнику производятся соответствующие доплаты, по соглашению сторон с учётом содержания и (или) объёма и качества дополнительной работы согласно статьи 149 ТК РФ.

7.13.2. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату, статья 60.2 ТК РФ. Такая работа – совмещение профессий (должностей).

7.13.3. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания,

увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника (в связи с болезнью, отпуском, командировкой и другими причинами, когда за ним сохраняется место (должность) без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

7.13.4. Согласно статьи 151 ТК РФ работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата в пределах средств, направляемых на оплату труда за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, т.е. за расширение зоны обслуживания и увеличение объёма выполняемых работ.

7.13.5. Совмещение допускается с письменного согласия работника, где устанавливается срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем.

7.13.6. Варианты совмещения профессий (должностей) учреждения представлены в приложении № 7 договора.

7.13.7. Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время, согласно статей 60.1, 282 ТК РФ.

7.13.8. Совместительство допускается с письменного согласия работника.

7.13.9. Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

7.13.10. Исполнение служебных обязанностей по должности временно отсутствующего работника, когда это вызвано производственной необходимостью, считается временным замещением.

7.13.11. Под выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы следует понимать замену работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее место и должность.

7.13.12. Временное исполнение обязанностей по должности отсутствующего работника возлагается на другого работника приказом заведующего учреждения.

7.13.13. Доплаты и надбавки максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ.

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

8. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что *работодатель*:

81. Ведёт учёт работников учреждения, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

8.2. Выплата педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) ежемесячной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий производится в размере 100 рублей, в соответствии с нормативными документами.

8.3. При совмещении должностей или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без высвобождения от своей основной работы производить доплаты.

8.4. Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-177, главой 26 ТК РФ.

8.5. Порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно устанавливается в соответствии со статьей 325 ТК РФ.

8.6. Возмещает работникам расходы, связанные со служебными командировками, за каждый день нахождения в командировке на территории Российской Федерации - суточные в размере 100 рублей и 400 рублей из внебюджетных средств организации при их наличии (статьи 167,168 ТК РФ).

9. Охрана труда и здоровья

Стороны признают приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Обеспечивать право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 ТК РФ).

9.1.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда.

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

9.1.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.

9.1.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

9.1.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требования охраны труда не по вине работника (статья 220 ТК РФ).

9.1.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

9.1.8. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

9.1.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения (по согласованию) профкома (статья 212 ТК РФ).

9.1.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований правил и инструкций по охране труда.

9.1.11. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

9.1.12. Осуществлять совместно с профкомом контроль над состоянием охраны труда.

9.1.13. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.1.14. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

10.2. *Работники обязуются:*

10.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

10.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приёмам работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах, проверку знаний требований охраны труда;

10.2.3. Немедленно извещать заведующего о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве или о собственном ухудшении здоровья.

11.3. *Профком обязуется:*

11.3.1. Осуществлять общественный контроль за деятельностью работодателя в вопросах охраны труда и соблюдения техники безопасности в соответствии с Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

- 11.3.2. Проверять состояние техники безопасности и производственной санитарии на рабочих местах, добивается проведения необходимых мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда;
- 11.3.3. Участвовать в проведении осмотров кабинетов и групп по вопросам состояния техники безопасности и охране труда.
- 11.3.4. Изучать социально-бытовые условия работников и ветеранов труда и оказывать им помощь в решении социально-бытовых проблем.
- 11.3.5. Проводить работу по организации отдыха сотрудников и их детей в период каникул.
- 11.3.6. Вести учёт нуждающихся в улучшении жилищных условий.
- 11.3.7. Оказывать материальную помощь сотрудникам из профсоюзного бюджета.
- 11.3.8. Организовывать учёбу профсоюзного актива по вопросам охраны труда.

12. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

- 12.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
 - 12.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 ТК РФ).
 - 12.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
 - 12.4. Увольнение работника, являющегося членом профкома, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункта 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.
 - 12.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (статья 377 ТК РФ).
 - 12.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт членских взносов профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профкома. При наличии их письменных заявлений.
- В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
- 12.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов

созываемых Профсоюзных съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

12.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (статьи 374, 376 ТК РФ).

12.9. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

13. Обязательства профкома

Профком обязуется:

13.1. Представлять и защищать интересы членов профкома по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Председатель во взаимоотношениях с работодателем представляет интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.

13.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителям трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

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

13.5. Предоставлять и защищать трудовые права членов профкома в комиссии по трудовым спорам в суде.

13.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

13.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с (горкомом, советом) профкома по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

13.8. Своевременно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

13.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

13.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

13.11. Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

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

13.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

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

14. Разрешение трудовых споров (конфликтов)

14.1. Коллективные трудовые споры – неурегулированные разногласия между работником и работодателем учреждения по вопросам оплаты труда, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих единовременный характер, разового поощрения), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе администрации, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещения среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии со статьей 398 ТК РФ и пр.

14.2. Порядок разрешения коллективных споров, примирительные процедуры регулируется статьями 398-418 ТК РФ.

15. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

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

15.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего договора.

15.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению настоящего договора на общем собрании работников 1 раз в 6 месяцев.

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

15.5. 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 крайних меры их разрешения – забастовки.

15.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств настоящего договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке предусмотренном законодательством.

16. Заключительные положения

16.1. Настоящий договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

16.2. Настоящий договор может быть продлен, изменен и дополнен взаимной договоренности Сторон.

16.3. Переговоры по заключению нового договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

От работников:

Председатель Профсоюзного комитета МБДОУ детский сад комбинированного вида «Серебряное копытце»

 Л.С. Старцева
«31»  2017 г.



От работодателя:

Заведующий МБДОУ детский сад комбинированного вида «Серебряное копытце»

 Т.В. Зайцева
«31»  2017 г.



РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Регистрационный номер коллективного договора	Численность работников, охваченных коллективным договором (чел.)	Номер регистрационного дела	Наименование субъекта Российской Федерации	Наименование города (района)	Наименование вида экономической деятельности	Организационно-правовая форма организации	Наименование вида собственности организации	
115	33		Республика Бурятия	г. Северобайкальск	Образование	МБДОУ детский сад комбинированного вида «Серебряное копытце»	Муниципальная	
Дата заключения коллективного договора		Дата начала действия коллективного договора		Дата окончания действия коллективного договора		Срок действия коллективного договора		
01.02.2017		01.01.2017		31.12.2019		3 года		
Стороны коллективного договора, представители								
от работников Старцева Л.С.				от работодателей Зайцева Т.В.				
РАЗДЕЛЫ	Раздел 6 КД							
	Рабочее время						Доплаты к тарифным ставкам	
	Оплата труда	Тарифная сетка	Минимальная тарифная ставка (оклад)	Порядок индексации	Надбавки к тарифным ставкам			
	Раздел 7 КД							
	Отпуска	Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска						
		на работах с вредными или опасными условиями труда	на работах с ненормированным рабочим днем	в случае рождения ребенка, свадьбы, смерти близких родственников и др.				
		в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации	пп.6.9.1 КД		п.6.8 КД и в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации			
	Занятость	Мероприятия по предотвращению массового высвобождения работников		Доплаты к выходному пособию		Другие меры по социальной защите и обеспечению занятости высвобождаемых работников		
		Раздел 5 КД и в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации						
	Охрана труда	Раздел 9 КД						
Дополнительные социальные гарантии, льготы, компенсации		Пособия в связи со смертью работника от несчастного случая или профзаболевания		Пособия по инвалидности, увечью на производстве		Материальная помощь, другие виды пособий		
		в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации				пп. 11.3.7 и в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации		
Другие мероприятия	в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации							

Ведущий специалист по труду Комитета по экономике и инвестиционной политике администрации муниципального образования «город Северобайкальск»



Е.В. Лазарева

«Согласовано»:
 Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ детский сад комбинированного вида «Серебряное копытце»
 Л.С. Старцева
 «24» 01 2017 г.



«Утверждаю»:
 Зав. МБДОУ детский сад комбинированного вида «Серебряное копытце»
 Т.В. Зайцева
 «24» 01 2017 года
 М.П.



Перечень лиц,

связанных с вредными и тяжёлыми условиями труда

(по результатам специальной оценки условий труда в МБДОУ, Заключение эксперта № 731-3Э от 09.01.2017 г., Сводная ведомость результатов проведения специальной оценки условий труда.)

№	Должность	Размер повышения минимального оклада	Количество дополнительных дней
1	Повар	8%	7
2	Кухонный рабочий	8%	0
3	Машинист по ремонту и стирке белья	4%	0
4	Кастелянша	4%	0
5	Кладовщик	4%	7

«Согласовано»:
 Председатель первичной
 профсоюзной организации
 МБДОУ детского сада
 «Серебряное копытце»



Л.С. Старцева
 2017 г

«Утверждаю»:
 Зав. МБДОУ детский сад
 комбинированного вида
 «Серебряное копытце»

Г.В. Зайцева
 «24» 01 2017 года
 м.п.



СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда

Администрация и профсоюзный комитет МБДОУ детский сад комбинированного вида «Серебряное копытце» заключили настоящее соглашение о том, что будут выполнены следующие виды мероприятий по охране труда работников МБДОУ

Мероприятие, предусмотренное предложением	Сроки выполнения	Ответственный
Регулярная проверка освещения и содержания в рабочем состоянии осветительной арматуры	Ежедневно	Завхоз
Своевременное обеспечение спецодеждой, орудиями труда, моющими средствами, средствами индивидуальной защиты	1 раз в неделю	Завхоз
Регулярное пополнение аптечек скорой помощи	1 раз в квартал	Старшая медицинская сестра
Регулярная проверка питьевого режима, замена посуды	По мере необходимости	Старшая медицинская сестра
Завоз песка для посыпания территории во время гололёда	Октябрь	Завхоз
Ремонт групповых помещений	Июнь - Август	Завхоз Заведующий Родительский комитет
Благоустройство территории, разбивка цветников	Июнь – Август	Зав. МБДОУ, завхоз, родительский комитет, воспитатели

Частичное оснащение детской мебелью	В течение года	Зав. МБДОУ, завхоз, родительский
-------------------------------------	----------------	----------------------------------------

		комитет
Контроль за состоянием системы тепло водоснабжения. Своевременное устранение неисправностей	Ежедневно	Завхоз
Контроль за состоянием работы по охране труда, соблюдением техники безопасности, ПБ на рабочем месте	Постоянно	Зав. МБДОУ, ответственный по ОТ, завхоз, старший воспитатель, председатель ПК
Ремонт ограждений, ворот, калиток, построек на территории	По мере необходимости	Завхоз

Приложение 5

«Согласовано»:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ детский сад
комбинированного вида
«Серебряное копытце»
Л.С. Старцева
«21» *01* *2017* г.



«Утверждаю»:
Зав. МБДОУ детский сад
комбинированного вида
«Серебряное копытце»
Т.В. Зайцева
«21» *01* *2017* года
м.п.



**Перечень должностей
с ненормированным рабочим днём,
дающим право на дополнительный оплачиваемый
отпуск.**

№	Должность	Количество дополнительных дней
1	Заведующая	12
2	Главный бухгалтер	12
3	Бухгалтер	8

«Согласовано»:

Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ детский сад комбинированного вида «Серебряное копытце»

Ирина Проф. Л.С. Старцева
«24» 01 2017 г.



«Утверждаю»:

Зав. МБДОУ детский сад комбинированного вида «Серебряное копытце»

Зайцева Г.В. Зайцева
«24» 01 2017 года

М.П.

Приложение № 7

№ п/п	Профессии (должности), работники по которым отсутствуют	Профессии (должности) работников, которые могут выполнять наряду со своей основной работой обязанности по должностям отсутствующих работников
1	Заведующая	Заместитель заведующей по воспитательно-методической работе, педагогический персонал, медицинская сестра, главный бухгалтер, бухгалтер, завхоз с опытом работы не менее 5 лет в данном учреждении.
2	Воспитатель	Воспитатель другой группы, педагог-специалисты, старший воспитатель.
3	Учитель-логопед	Учитель-логопед
4	Музыкальный руководитель	Музыкальный руководитель, педагог-специалист со специальными знаниями.
5	Младший воспитатель	Воспитатель, младший воспитатель, кастелянша, рабочий по ремонту и стирке белья, завхоз, дворник, уборщица служебных помещений.
6	Главный бухгалтер	Бухгалтер
7	Бухгалтер	Главный бухгалтер
8	Кладовщик	Педагогический персонал, младший воспитатель, кастелянша, рабочий по ремонту и стирке белья, завхоз, дворник, уборщица служебных помещений.
9	Завхоз	Педагогический персонал, младший воспитатель, кастелянша, рабочий по ремонту и стирке белья, завхоз, дворник, уборщица служебных помещений.
10	Шеф-повар, повар	Повар, кухонная рабочая с опытом работы не менее 5 лет, имеющая специальное профессиональное образование
11	Кухонная рабочая	Шеф-повар, повар, уборщица служебных помещений, младший воспитатель, кладовщик, кастелянша, швея.
12	Рабочий по ремонту и стирке белья	Педагогический персонал, младший воспитатель, кастелянша, рабочий по

13	Кастелянша	Педагогический персонал, младший воспитатель, кастелянша, рабочий по ремонту и стирке белья, завхоз, дворник, уборщица служебных помещений.
14	Дворник	Педагогический персонал, младший воспитатель, кастелянша, рабочий по ремонту и стирке белья, завхоз, дворник, уборщица служебных помещений.
15	Сторож	Педагогический персонал, младший воспитатель, кастелянша, рабочий по ремонту и стирке белья, завхоз, дворник, уборщица служебных помещений.
16	Специалист по кадрам	Заведующий, главный бухгалтер, педагогический персонал.
23	Уборщица служебных помещений	Педагогический персонал, младший воспитатель, кастелянша, рабочий по ремонту и стирке белья, завхоз, дворник, уборщица служебных помещений, швея.