

**Администрация
муниципального образования город Новомосковск**

**Регистрационный лист
коллективного договора**

Наименование организации: *Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад общеразвивающего вида №10»*

Наименование вида экономической деятельности: *образование*

Наименование вида собственности организации: *муниципальная*

**Численность работников,
охваченных действием коллективного договора:** *30 чел.*

Стороны, подписавшие коллективный договор:

От работников:

Председатель профкома – *Ушакова Н.В.*

От работодателя:

Заведующий – *Мыськова Е.А.*

Срок действия коллективного договора: *2019-2021гг.*

Коллективный договор заключен: *24.12.2018г.*

Прошел уведомительную регистрацию в администрации муниципального образования город Новомосковск

Регистрационный номер *38 от 25.12.2017г.*

**Консультант
экономического управления**



В.В. Лазарева

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад общеразвивающего вида №10»
на 2019 - 2021 годы

г.Новомосковск

«24» декабря 2018г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №10» (далее - Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице заведующего Мыськовой Елены Александровны (далее – работодатель);

работники Учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Ушаковой Нелли Владимировны (далее – Профсоюз).

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

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Учреждения. Результат ознакомления фиксируется в листе ознакомления.

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

1.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

Помимо лиц, установленных законодательством Российской Федерации, которым испытание при приеме на работу не устанавливается, педагогическим работникам, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, а

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускается ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2.3. В трудовой договор включаются обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

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

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с нормами и правилами, установленными трудовым законодательством.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

1.12. Настоящий коллективный договор вступает в силу с даты его подписания сторонами и действует в течение 3 лет.

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

1.10. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.9. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

1.8. Стороны коллективного договора обязуются проводить собрания работников не реже одного раза в год.

также ранее успешно прошедшим аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5. Формируются условия изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному согласению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

2.2.7. Сообщать Профсоюзу в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников, при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца. Критериями массового увольнения работников являются:

- сокращение численности или штата работников Учреждения в размере 10 процентов в течение 30 календарных дней;

- сокращение численности или штата работников Учреждения в количестве 25 и более человек в течение 30 календарных дней.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от формы обучения и их основе (бесплатной или платной);

- проработавшие в организации свыше 10 лет;

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования, работающие по полученной специальности, и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (4 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя производится только с учетом мнения Профсоюза.

2.2.11. С учетом мнения Профсоюза определяются формы профессионального обучения, дополнительного профессионального

образования, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

2.2.12. Направлять работников на получение дополнительного профессионального образования (статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования (должность), среднюю заработную плату и, если работник направляется в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

2.2.14. Принимать меры по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию женщин, имеющих перемены в трудовой деятельности вследствие рождения детей.

2.2.15. Применять гибкие графики работы, сокращенный рабочий день для лиц с семейными обязанностями.

2.2.16. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ.

2.2.17. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, его реорганизацией с участием Профсоюза.

2.2.18. Выплачивать денежную компенсацию в размере одной сто пятидесятой действующей ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм заработной платы и других выплат, причитающихся работникам Учреждения, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

2.3. Профсоюз обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, соглашения, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, соглашения, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, соглашения, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием занятий, графиками работы, согласованными с Профсоюзом.

3.2. Для руководителей, заместителей руководителей, работников из числа административно-хозяйственного, обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю.

3.4. Пятидневная непрерывная рабочая неделя с одним выходным днем в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является суббота и воскресенье.

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

Режим работы сторожа, оператора котельной, воспитателя устанавливается графиком сменности. Ведется суммированный учет рабочего времени:

- сторож - один календарный год;
- воспитатель - одна неделя.

3.5. Привлечение работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлечь работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия Профсоюза.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.6. Работодатель обязан согласовывать с Профсоюзом перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее определенных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью 3 статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюза.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.8. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная

продолжительность, возможность перерыва для отдыха и питания устанавливается правилами внутреннего распорядка и питания для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с учащимися. Для других педагогических работников и иных работников Учреждения время для отдыха и питания устанавливается правилами внутреннего распорядка и должно быть не менее 30 минут. Воспитателю перерыв для отдыха и питания включается в рабочее время.

3.9. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 42 календарных дней, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Право на использование отпуска за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

Работникам инвалидам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней в соответствии со статьей 23 ФЗ от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

3.10. Работникам Учреждения предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней в связи с льготным социально-экономическим статусом, в соответствии со статьей 116 ТК РФ и статьей 16 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС».

3.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска учетом рабочего года работника.

3.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Профсоюзом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска

производится по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

3.13. Стороны договорились в пределах фонда оплаты труда финансировать предоставление работникам Учреждения дополнительного оплачиваемого отпуска, кроме установленных законом дополнительных отпусков, в следующих случаях:

- смерть матери, отца, детей, мужа, жены – 3 календарных дня;
- вступление в брак работника – 3 календарных дня;
- родителям, в связи с призывом сына на военную службу – 2 календарных дня.

3.14. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.15. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.16. Работодатель обязуется предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- участником Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии 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;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году;

3.17. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (статья 335 ТК РФ, Приказ Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организации, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

3.17.1. Продолжительность длительного отпуска составляет 365 дней.

3.17.2. Чередовать предоставления длительных отпусков определяется латой подачи заявления, но не позднее, чем за два месяца до начала очередного учебного года.

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

4.1.1. Днями выплаты заработной платы являются: 20 число текущего месяца за расчетный период с 1 по 15 число с учетом отработанного времени и 5 число следующего месяца за расчетный период с 16 по дату окончания текущего месяца с учетом отработанного времени. Выплата заработной платы

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.17.3. В течение учебного года длительными отпуском может быть предоставлен только одному работнику.

3.17.4. Распорядительный акт издается за 2 недели до наступления длительного отпуска.

3.17.5. Длительный отпуск не может быть использован по частям.

3.17.6. Работник, имеющий право на длительный отпуск должен предоставить работодателю сведения с предыдущего места работы о том, что длительный отпуск ранее не предоставлялся или предоставлялся (дата предоставления длительного отпуска).

3.17.7. Работник образовательного учреждения вправе отказываться от использования длительного отпуска, отозвав заявление в любое время до момента наступления отпуска.

3.17.8. Работник вправе прервать длительный отпуск в любое время и приступить к работе, предупредив об этом администрацию образовательного учреждения не позднее, чем за 14 рабочих дней до выхода на работу. В случае досрочного выхода работника отпуск считается полностью использованным.

3.17.9. Длительный отпуск на основании листа нетрудоспособности педагогическому работнику не продлевается.

3.17.10. Длительный отпуск предоставляется всем педагогическим работникам, в том числе работающим по совместительству.

3.18.11. Из длительного отпуска педагогический работник не может быть отозван без его личного согласия.

3.17.12. Длительный отпуск предоставляется педагогическим работникам учреждений без сохранения заработной платы.

3.18. Профсоюз Учреждения обязуется:

3.18.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, локальных нормативных актов, затрагивающих трудовые правоотношения, возникающие между работником и работодателем.

3.18.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

3.18.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих трудовые правоотношения, возникающие между работником и работодателем.

производится через расчетный (карточный) счет, открытый на имя работника кредитной организации (банке).

4.1.2. Производить финансирование заработной платы работника Учреждения, в том числе за вторую половину декабря финансового года с производством окончательного расчета до 01 января следующего года.

4.2. Заработная плата включает в себя:

4.2.1. Должностные оклады работников образования и работников, занимающих должности служащих, Учреждения, которые устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам работников в соответствии с законодательством Российской Федерации; оклады работников Учреждения, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, размеры которых устанавливаются в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;

Повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам):

- повышающий коэффициент к должностному окладу) по Учреждению;
- повышающий коэффициент к должностному окладу) за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу).

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке носят стимулирующий характер.

Размер и условия применения персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке определен Положением об условиях оплаты труда работников МБДОУ «Летский сад общеразвивающего вида №10», утвержденным приказом работодателя.

4.2.3. Выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в условиях, отклоненных от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, расширение зоны обслуживания, увеличении объема выполняемых работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, разделением рабочего дня на части, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за дополнительное время за работу в ночное время производятся работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).
- оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходные или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (с 0 часов до 24 часов).

Размер и условия установления выплат компенсационного характера определены Положением о выплатах компенсационного и стимулирующего характера МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №10», утвержденным приказом работодателя.

4.2.4. Выплаты стимулирующего характера:

- премия по итогам работы с целью поощрения работников за общие результаты труда;

- премия за качество выполняемой работы;

- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Размер и условия установления выплат стимулирующего характера

определены Положением о выплатах компенсационного и стимулирующего

характера МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №10», утвержденным

приказом работодателя.

4.2.5. Надбавка за специфику работы в Учреждении.

4.3. Работникам Учреждения, в том числе руководителям, заместителям

устанавливается надбавка за специфику работы в процентном отношении к

должностному окладу (окладу) в соответствии с Положением об условиях

оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида

№10», утвержденным приказом работодателя.

Перечень должностей работников, которым устанавливается надбавка за

специку работы:

- заведующий

- заместитель заведующего

- воспитатель;

- инструктор по физической культуре;

- музыкальный руководитель;

- помощник воспитателя;

- педагог дополнительного образования;

- педагог – психолог.

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней

или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право

приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы,

известия об этом работодателя в письменной форме.

4.5. Работодатель, допустивший задержку выплаты заработной платы и

другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии с ТК

РФ и иными федеральными законами.

4.6. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа,

образования, квалификации, категории, государственной награды и (или)

ведомственных знаков отличия, ученой степени, права на его изменение

возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по

специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы

находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем

право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня

принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома доктора наук или

кандидата наук.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в

период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а

также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы

(исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска

или временной нетрудоспособности.

4.7. За работниками сохраняется заработная плата в полном размере:

- за период приостановления работы, в соответствии с действующим

законодательством Российской Федерации, в случае задержки выплаты

заработной платы;

- на время приостановления деятельности Учреждения вследствие

нарушения законодательства об охране труда не по вине работника;

- на время приостановки работы в случае заготовки по предъявляемым

требованиям к Правительству Российской Федерации и по причине

невыполнения Соглашения.

У. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.1.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.1.3. В пределах фонда оплаты труда производить финансирование единовременной выплаты всем категориям работников в размере одного должностного оклада (оклада) при расторжении трудового договора по инициативе работника по собственному желанию в случае, когда инициатива работника обусловлена невозможностью продолжения им работы в связи с выходом на пенсию (пункт 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации), или по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, когда работник признан полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке,

Учитель, преподаватель	1
Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой оплата труда производится с учетом квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1.
Учитель, преподаватель	2
Старший воспитатель	Воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительного образования с профилем работы по основной должности)
Руководитель физвоспитания	Воспитатель
Учитель музыки	Музыкальный руководитель
Общественный работник	

установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.1.4. Выплачивать пособие на санаторно-курортное лечение в размере должностного оклада работникам Учреждения в порядке, установленном Правительством Тульской области за счет средств бюджета Тульской области.

5.1.5. Осуществлять ежемесячную доплату к заработной плате в размере 1000 рублей молодым специалистам, выпускникам образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального и высшего образования очной формы обучения, работающим по полученной специальности в Учреждениях в течение первых трех лет после окончания специальной организации. Сохранять на срок до одного года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истек (истекает) срок действия квалификационной категории в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- нахождения в длительной командировке не менее одного года за пределами Российской Федерации;
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией Учреждения или уходом на пенсию;
- нахождения в длительном отпуске до одного года.

Сохранять уровень оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории:

- при должности учителя, преподавателя, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);
- при работе в должности в образовательных организациях независимо от их видов;
- при выполнении работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупредительных производственных травматизм и возникновение профессиональных заболеваний в Учреждении заключается Соглашение по охране труда.
- 6.1. Работодатель обязуется:
- 6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда.
- 6.1.2. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупредению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 года № 580н.
- 6.1.3. Проводить обучение по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников Учреждения не реже 1 раза в три года.
- 6.1.4. Обеспечивать проверку знаний работников Учреждения по охране труда к началу учебного года.
- 6.1.5. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

- 5.2.7. Производить работникам молодых педагогов выплаты компенсационного характера в размере 20% должностного оклада за работу, не входящую в должностные обязанности работника.
- 5.2.8. Производить работникам, участвующим в разработке коллективного договора, защите социальных и трудовых интересов работников Учреждения, выплаты компенсационного характера за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника. Выплаты осуществляются в соответствии с системой оплаты труда, действующей в Учреждении в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда на текущий финансовый год.
- 5.2.9. Предоставлять компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с результатами проведенной специальной оценки условий труда.
- 5.2.10. Ходатайствовать о выделении работникам Учреждения жилья из муниципального жилищного фонда.
- 5.2.11. Оказывать материальную помощь работникам Учреждения в случае:
- смерти матери, отца, детей, мужа, жены - 6000 рублей;
 - каждому родителю, являющемуся работником Учреждения при рождении ребенка - 6000 рублей.

учреждения, преподаватель	учреждения среднего	профессионального образования
---------------------------	---------------------	-------------------------------

6.1.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатым расписанием и согласовать их с Профсоюзом.

6.1.7. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по

специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.8. Обеспечивать работников сертифицированной специальной олеktion, специальной обучью, другими средствами индивидуальной защиты, смазывающими и обезвреживающими средствами (далее - СИЗ) в соответствии с установленными нормами согласно приложению к настоящему коллективному договору.

6.1.9. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.10. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.11. Создать на паритетной основе совместно с Профсоюзом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнении соглашений по охране труда.

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

6.1.13. Организовывать проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта.

6.1.14. Организовывать и проводить физкультурно-оздоровительные и спортивные мероприятия, в том числе мероприятия по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).

6.2. Работники обязуются:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные действующими законодательством и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда Учреждения.

6.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверке знаний требований охраны труда.

6.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, психиатрического освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1 % из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил Профсоюз представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководителем обеспечивается по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1 % (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности Профсоюза в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профсоюзных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодателем оговаривается:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Учреждения, учитывать мнение Профсоюза в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

7.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профсоюзных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.3.4. Безвозмездно предоставлять Профсоюзу помещения как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.5. Предоставлять Профсоюзу в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

VI. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

6.2.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя Учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.3. Работник имеет право отказываться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, вследствие нарушения требований охраны труда. Гарантии права работника на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда закреплены статьей 220 ТК РФ.

7.3.6. Не допускать ограничения гарантированных законом социальными и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

7.3.7. Привлекать представителей Профсоюза для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, внебюджетного фонда.

7.4. Взаимодействие работодателя с Профсоюзом осуществляется посредством учета мотивированного мнения Профсоюза в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ.

7.5. С учетом мнения Профсоюза производится:

- согласование установленных условий оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листа (статья 136 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие иных локальных нормативных актов Учреждения;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ).

7.6. С учетом мотивированного мнения Профсоюза производятся расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ.

С учетом мотивированного мнения соответствующего высшего органа профсоюзного работодателя расторжение трудового договора с работодателем (заместителем председателя) Профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктом 5 части 1 статьи 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание).

Представитель во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации

8. Профсоюз обязуется:

8.1. Защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профсоюзных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.12. Члены Профсоюза включаются в состав комиссии Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, специальной оценке рабочих мест, охране труда.

7.11. Члены Профсоюза, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия Профсоюза привлечены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.10. На время осуществления полномочий работником Учреждения, избранным на выборную должность в Профсоюз с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.9. Члены Профсоюза освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

7.8. С предварительного согласия вышестоящего выборного представителя Профсоюза в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания (статьи 374, 376 ТК РФ) по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников Учреждения (пункт 2 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

7.7. С предварительного согласия Профсоюза производится увольнение по инициативе работодателя члена Профсоюза, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.8. С предварительного согласия вышестоящего выборного представителя Профсоюза производится увольнение представителя (заместителя) Профсоюза в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания (статьи 374, 376 ТК РФ) по следующим основаниям:

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в экономическое управление администрации муниципального образования город Новоосковск для уведомления регистрирующей организации.

9.3. Разъяснить условия коллективного договора работникам Учреждения.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

нарастам работников Учреждения.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Учреждения.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников Учреждения. организации.

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной выборных профсоюзных органов.

8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности профсоюза членских профсоюзных взносов.

8.9. Осуществлять проверку правильности учета и перечисления на аттестационной комиссии образовательной организации.

8.8. Принимать участие в аттестации работников Учреждения на соответствие занимаемой должности.

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников Учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплат.

8.5. Предоставлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссиях по трудовым спорам и в суде.

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в Учреждении. аттестации работников.

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

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

8.1. Осуществлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

Работники:
Председатель
первичной профсоюзной
организации

Григорьев А. В.

(подпись Ф.И.О.)

М.П.

«24» декабря 2018г.

Работодатель:
Заведующий
МБДОУ «Детский сад №10»

Александрова Е. А.

(подпись Ф.И.О.)



«24» декабря 2018г.

Приложение к Коллективному договору
на 2019-2022годы

Нормы обеспечения работников сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью, другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами

Должность/профессия	Типовые нормы выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), согласно Приказа Минтруда России от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением"	Утвержденная норма выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Количество в год	Наименование средств	Норма выдачи средств в месяц (штука, мл.)	количество	периодичность	количество	Утвержденная норма выдачи смывающих и обезвреживающих средств	количество	периодичность	количество
Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных	1 шт.	1 шт.	1 раз в год	1 шт.	Средства гидрофобного действия	100 мл	100 мл.	ежемесячно	1200 мл.		

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	загрязнений и механических воздействии	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар.	1 пара	1 раз в 2 мес.	6 пар.	Мыло или жидкое моющее средство (для рук)	200г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие)	Выдача жидких моющих средств осуществляется посредством применения дозирующих систем, размещаемых в санитарно-бытовых помещениях (Пополнение по мере расходования)	1200 мл.
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар.	1 пара	1 раз в 1 мес.	12 пар.	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл.	100 мл. ежемесячно	1200 мл.	
Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	1 пара	1 раз в год	1 шт.	Средства гидрофильного действия	100 мл	100 мл. ежемесячно	1200 мл.	
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	1 пара	1 раз в 2 мес.	6 пар.	Твердое туалетное мыло или жидкое моющее средство (для рук)	300г. (мыло туалетное) или 500 мл. (жидкие моющие)	Выдача жидких моющих средств осуществляется посредством применения дозирующих систем, размещаемых в санитарно-бытовых помещениях (Пополнение по мере расходования)	1200 мл.	
Перчатки резиновые или из полимерных материалов	Щиток защитный лицевой или Очки защитные	до износа	до износа	до износа	до износа	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл.	100 мл. ежемесячно	1200 мл.	
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	до износа	до износа	до износа	Очищающие кремы, гели и пасты	200 мл.	200 мл. ежемесячно	2400 мл.	
Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Фарук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт.	1 шт.	1 раз в год	1 шт.	Мыло или жидкое моющее средство (для рук)	200г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие)	Выдача жидких моющих средств осуществляется посредством применения дозирующих систем, размещаемых в санитарно-бытовых помещениях (Пополнение по мере расходования)	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	1 пара	1 раз в год	1 пара				
		1 пара	1 пара	1 раз в год	1 пара					
		1 пара	1 пара	1 раз в год	1 пара					

Сторож	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	1 пара	1 раз в 2 мес.	6 пар	Мыло или жидкое моющее средство (для рук)	200г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкое моющее)	Выдача жидких моющих средств осуществляется посредством применения дозирующих систем, размещаемых в санитарно-бытовых помещениях (Полное по мере расходования)		
	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1 шт.	1 раз в год	1 шт.					
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	1 пара	1 раз в год	1 пара					
	Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	1 пара	1 раз в 1 мес.	12 пар.					
Грузчик, подсобный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1 шт.	1 раз в год	1 шт.	Мыло или жидкое моющее средство (для рук)	200г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкое моющее)	Выдача жидких моющих средств осуществляется посредством применения дозирующих систем, размещаемых в санитарно-бытовых помещениях (Полное по мере расходования)		
	Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	1 пара	1 раз в 1 мес.	12 пар.					
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	1 пара	1 раз в год	1 пара					
	Перчатки с полимерным покрытием	4 пары	1 пара	1 раз в 3 мес.	4 пары					
Помощник воспитателя	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт.	1 шт.	1 раз в год.	1 шт.	Средства гидрофобного действия	100 мл	100 мл.	ежемесячно	12 мл.
	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных	-	1 шт.	1 раз в год	1 шт.					

5	загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	-	3 пары	1 раз в 6 мес.	6 пар.	Мыло или жидкое моющее средство (для рук)	200г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкое моющее)	Выдача жидких моющих средств осуществляется посредством применения дозирующих систем, размещаемых в санитарно-бытовых помещениях (Пополнение по мере расходования)					
									1 раз в 6 мес.	12 пар.	100 мл.	100 мл. ежесмечно	1200 мл.
Номер	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	-	6 пар.	1 раз в 6 мес.	12 пар.	Регенерирующее, восстанавливающее кремь, эмульсии	100 мл.	Выдача жидких моющих средств осуществляется посредством применения дозирующих систем, размещаемых в санитарно-бытовых помещениях (Пополнение по мере расходования)					
									1 шт.	1 шт.	1 шт.	1 шт.	200г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкое моющее)
									1 шт.	1 шт.	1 шт.	1 шт.	200г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкое моющее)
Категория	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1 шт.	1 раз в год	1 шт.	Мыло или жидкое моющее средство (для рук)	200г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкое моющее)	Выдача жидких моющих средств осуществляется посредством применения дозирующих систем, размещаемых в санитарно-бытовых помещениях (Пополнение по мере расходования)					
									до износа	до износа	до износа	до износа	200г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкое моющее)

**Работодатель:
Заведующий
МБДОУ «Детский сад №10»**

(подпись Ф.И.О.)

**Работники:
Председатель
первичной профсоюзной
организации**

(подпись Ф.И.О.)

Пронумеровано, пронумеровано и скреплено
печатью *23/двадцать три* листов

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 10» *М* Мыськова Е.А.



№ п/п	№ документа	Дата документа	Содержание документа	Исполнитель	Дата исполнения	Подпись исполнителя	Подпись ответственного лица
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							

МБДОУ «Детский сад № 10»
Заведующий
Мыськова Е.А.

Обязательно
исполнение
протокола
Будникова:

Е.А. Мыськова
Заведующий