

Представитель работодателя:

Директор Ленинградского областного государственного автономного учреждения «Всеволожский комплексный центр социального обслуживания населения».



Дьячкова Светлана Анатольевна

Представитель работников:

Первичная профсоюзная организация работников Ленинградского областного государственного автономного учреждения «Всеволожский комплексный центр социального обслуживания населения».

Председатель первичной профсоюзной организации



Зуева Мария Ивановна

Секретарь первичной профсоюзной организации

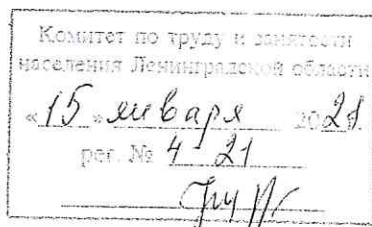
Иванова Е.А.

«30» декабря 2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Ленинградского областного государственного автономного учреждения
«Всеволожский комплексный центр социального обслуживания
населения»

на 2021-2023 годы



г. Всеволожск

Раздел 1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – Трудовой кодекс, ТК РФ) и является основным правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения работников и работодателя.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники Ленинградского областного государственного автономного учреждения «Всеволожский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее по тексту - Учреждение) в лице председателя первичной профсоюзной организации Зуевой Марии Ивановны, именуемый далее по тексту «Представитель», и работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя, директора Учреждения Дьячковой Светланы Анатольевны, именуемый далее по тексту «Работодатель».

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности Учреждения, повышению материального и социального обеспечения работников, укреплению деловой репутации Учреждения;

- усиления ответственности сторон за результаты производственно-экономической деятельности;

- формирования единых подходов к решению вопросов защиты интересов работников в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций;

- создания благоприятного климата внутри трудового коллектива.

1.5. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.6. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим коллективным договором под подпись.

1.7. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.8. Работники предоставляют право Представителю договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений без созыва собрания или конференции трудового коллектива.

Раздел 2. Взаимоотношения сторон.

2.1. Работодатель имеет право:

2.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством Российской Федерации и иными федеральными законами;

2.1.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

2.1.3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.1.4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

2.1.5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

2.1.6. принимать локальные нормативные акты;

2.1.7. реализовывать права, предоставленные работнику законодательством о специальной оценке условий труда (далее по тексту - СОУТ).

2.2. Работодатель обязан:

2.2.1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2.2.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

2.2.3. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

2.2.4. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

2.2.5. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

2.2.6. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным и трудовыми договорами;

2.2.7. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством;

2.2.8. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

2.2.9. ознакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

2.2.10. своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.11. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

2.2.12. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими должностных обязанностей;

2.2.13. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

2.2.14. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

2.2.15. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о СОУТ, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.3. Работники имеют право на:

2.3.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

2.3.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.3.3. рабочее место, соответствующее государственным нормативным стандартам и требованиям в области охраны труда, и на условиях предусмотренных настоящим коллективным договором;

2.3.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.3.5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.3.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о СОУТ;

2.3.7. подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном действующим трудовым законодательством;

2.3.8. участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим коллективным договором формах;

2.3.9. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

2.3.10. возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

2.3.11. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.4. Работники обязаны:

2.4.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией;

2.4.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;

2.4.3. соблюдать трудовую дисциплину;

2.4.4. выполнять установленные нормы труда;

2.4.5. соблюдать требования по охране труда и технике безопасности;

2.4.6. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

2.4.7. незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха.

3.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

3.2. В соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего

полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- ветеранам боевых действий – до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – 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.

Перенесение отпуска без сохранения заработной платы на следующий календарный год не допускается.

3.12. Отдельным категориям Работников в связи с производственной необходимостью Работодатель устанавливает сменный график работы. Категории работников, которым устанавливается сменный график работы перечислены в «Перечне категорий работников, которым устанавливается сменный график работы» (Приложение № 1).

3.13. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в «Правилах внутреннего трудового распорядка Ленинградского областного государственного автономного учреждения «Всеволожский комплексный центр социального обслуживания населения»» (Приложение № 3).

Раздел 4. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации.

4.1. В области оплаты труда стороны договорились:

4.1.1. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц, 10 и 25 числа каждого месяца, перечисляя ее на лицевой счет работника в банке за счет работодателя.

4.1.2. При выплате заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, он в письменной форме расчетным листком извещается о ее составных частях, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме.

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

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

4.1.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим коллективным договором и «Положением об оплате труда работников Ленинградского областного государственного автономного учреждения «Всеволожский комплексный центр социального обслуживания населения»».

4.1.6. Оплату труда работников и выплаты стимулирующего характера устанавливать согласно «Положению об оплате труда работников Ленинградского областного государственного автономного учреждения «Всеволожский комплексный центр социального обслуживания населения»».

(Приложение № 4).

4.1.7. При выполнении работ с вредными и/или опасными условиями труда к тарифным и должностным окладам работников производить доплаты, согласно протокола о СОУТ.

4.1.8. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты.

4.1.9. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере:

- медицинским работникам Учреждения – 40% от должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы;

- остальным работникам – 20% от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы.

4.1.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с положением об оплате труда работников Учреждения и локальными нормативными актами Учреждения, с учетом мнения первичной профсоюзной организации и созданной в Учреждении комиссии по утверждению стимулирующих выплат.

4.2. Гарантии и компенсации.

4.2.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку или служебную поездку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в следующих размерах не ниже, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из средств федерального бюджета.

4.2.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Раздел 5. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости.

5.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом в Первичную

профсоюзную организацию не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и Первичной профсоюзной организации или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

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

5.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- проработавшим в организации более 10 лет.

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

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

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (кроме отделений с круглосуточным пребыванием);
- ограничивает (не использует) или сокращает прием иностранной рабочей силы;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

5.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства организации).

5.7. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Раздел 6. Охрана труда.

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

6.1.1. Ежегодно осуществлять мероприятия по улучшению условий и охране труда.

6.1.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных «Соглашением по охране труда на 2021 год» (Приложение № 5).

6.1.3. Планово проводить специальную оценку рабочих мест по условиям труда с последующим установлением класса (подкласса) условий труда на рабочих местах.

6.1.4. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах СОУТ в организации.

6.1.5. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

6.1.6. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

6.1.7. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

6.1.8. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации:

- дополнительный отпуск, присоединяемый к основному;
- сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей.

6.1.9. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;
- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу.

6.1.10. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

6.1.11. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

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

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

6.3. В организации создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей первичной профсоюзной организации в количестве 3-х человек. «Положение о комиссии по охране труда в Ленинградском областном автономном учреждении «Всеволожский комплексный центр социального обслуживания населения» (Приложение № 6).

Раздел 7. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями.

7.1. Предоставлять работникам, имеющим детей дошкольного возраста, в приоритетном порядке, места в имеющихся у работодателя детских дошкольных группах.

7.2. Материальная помощь выплачивается работнику в случае:

1) нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с травмой (увечьем) и заболеванием, полученным в результате несчастного случая, аварии, при предоставлении соответствующих медицинских документов, не более 2-х размеров месячных должностных окладов работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки);

2) при рождении (усыновлении) ребенка (детей) на основании копии свидетельства о рождении (усыновлении) ребенка (детей), не более 1-ого размера месячного должностного оклада работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки);

3) в связи с бракосочетанием на основании копии свидетельства о заключении брака, не более 1-ого размера месячного должностного оклада работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки);

4) в связи с утратой или повреждением личного имущества в результате стихийного бедствия или пожара, кражи и других чрезвычайных обстоятельств на основании справок из соответствующих уполномоченных органов, не более 2-х размеров месячных должностных окладов работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки);

5) в связи со смертью (гибелью) супруга (супруги) или близкого родственника, а также лица, находящегося на иждивении, на основании копии свидетельства о смерти, свидетельства о заключении брака и документов, подтверждающих родство с умершим (находящимся на иждивении), не более 1-ого размера месячного должностного оклада работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки);

6) в связи со смертью сотрудника: переживший супруг (супруга) или близкий родственник, лицо(а), находившиеся на иждивении умершего сотрудника, а также по ходатайству непосредственного руководителя и на основании предоставления копии свидетельства о смерти, свидетельства о заключении брака и/или документов, подтверждающих родство с умершим сотрудником, не менее 1-ого размера месячного должностного оклада работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки).

7.4. На основании постановления правительства Ленинградской области от 28 декабря 2007 года № 339 «О социальной поддержке молодых специалистов в Ленинградской области», в качестве меры социальной поддержки устанавливается единовременная выплата в размере 56500 рублей молодым специалистам, с которыми заключены договоры о предоставлении социальной поддержки.

Молодым специалистом, является гражданин Российской Федерации, в возрасте до 30 лет, имеющий документ государственного образца о среднем профессиональном образовании или о высшем образовании (высшем профессиональном образовании), выданный после 1 января 2008 года, который заключил после указанной даты трудовой договор на неопределенный срок на условиях нормальной продолжительности рабочего времени, установленной трудовым законодательством для данной категории работников (не менее 1 ставки).

Раздел 8. Гарантии деятельности Первичной профсоюзной организации.

Работодатель обязуется:

8.1. Предоставлять в установленном законодательством порядке Первичной профсоюзной организации информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего коллективного договора.

8.2. Предоставлять Первичной профсоюзной организации возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

Раздел 9. Заключительные положения.

9.1. Изменения и дополнения к настоящему коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном действующим законодательством.

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

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

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

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

9.6. Подписанный сторонами настоящий коллективный договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган.

9.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе принятых на работу после его подписания.

9.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

9.9. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года (до 31 декабря 2023 года) и вступает в силу с 1 января 2021 года.

Примечание. При согласии сторон в настоящий коллективный договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам (а в части дополнительных расходов - за счет средств организации).

ПРИНЯТО

На заседании ПК

Протокол № 17 от «30» декабря 2020 г.

Перечень приложений к Коллективному договору

1. Приложение № 1 «Перечень категорий работников, которым устанавливается сменный график работы».
2. Приложение № 2 «Перечень категорий работников, категорий работников, имеющих сокращенную продолжительность рабочего времени».
3. Приложение № 3 «Правила внутреннего трудового распорядка Ленинградского областного государственного автономного учреждения «Всеволожский комплексный центр социального обслуживания населения»».
4. Приложение № 4 «Положение об оплате труда работников Ленинградского областного государственного автономного учреждения «Всеволожский комплексный центр социального обслуживания населения».
5. Приложение № 5 «Соглашение по охране труда на 2021 год».
6. Приложение № 6 «Положение о комиссии по охране труда в Ленинградском областном автономном учреждении «Всеволожский комплексный центр социального обслуживания населения».

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной профсоюзной организации



«УТВЕРЖДАЮ»



Директор ЛОГАУ
«Всеголовский КЦСОН»

Дьячкова

Приложение № 1
к коллективному договору

Перечень категорий работников, которым устанавливается сменный график работы.

№ п/п	Должность	Количество часов (в неделю)
1.	Сторож (вахтер).	1/3 по 24 часа
2.	Повар.	2/2 по 12 часов
3.	Младший воспитатель.	2/2 по 12 часов
4.	Воспитатель.	2/2 по 12 часов
5.	Уборщик производственных помещений.	1/3 по 24 часа
6.	Младшая медицинская сестра.	1/3 по 24 часа
7.	Буфетчик.	2/2 по 12 часов
8.	Кухонный рабочий.	2/2 по 12 часов

«УТВЕРЖДАЮ»

СОГЛАСОВАНО»

Председатель Первичной профсоюзной организации



Приложение № 2
к коллективному договору

**Перечень
категорий работников,
имеющих сокращенную продолжительность рабочего времени.**

№ п/п	Должность	Количество часов (в неделю)
1.	Социальный педагог.	36 часов
2.	Педагог-психолог.	36 часов
3.	Инструктор по труду.	36 часов
4.	Инструктор по ФИЗО.	30 часов
5.	Учитель-логопед.	20 часов
6.	Музыкальный руководитель.	24 часа
7.	Воспитатель.	36 часов
8.	Медицинская сестра.	39 часов
9.	Инструктор ЛФК.	39 часов
10.	Медицинская сестра по массажу.	39 часов
11.	Врач-терапевт, врач-педиатр.	39 часов