

Первичная профсоюзная организация
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД № 51
КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА»

Председатель

Кузьмина А. М.
«11» ноября 2024г.
М.П.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД № 51
КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА»
Заведующий

Жучкова Н. И.
«11» ноября 2024г.
М.П.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД № 51 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА»
И ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД № 51 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА»
НА 2024–2027 ГОДЫ**

Комитет по труду и занятости
населения Ленинградской области

«20» ноября 2024.
рег. № 234-24

СМЧК

г. Гатчина 2024

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами коллективного договора являются: представитель работодателя - руководитель образовательного учреждения (далее по тексту Администрация) и представитель работников - первичная профсоюзная организация образовательного учреждения (далее по тексту - Профсоюз).

1.2. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, руководствуются в своей деятельности Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Законом «Об образовании в Российской Федерации», действующим законодательством РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», трехсторонними и отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.4. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемые работниками и работодателями в лице их представителей.

1.5. Предметом настоящего договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно – бытовом обслуживании работников, гарантиях, компенсациях и льготах, предоставляемых работодателем в соответствии с нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.6. Стороны признают, что уровень экономического развития образовательного учреждения и благополучие работников взаимосвязаны, они заинтересованы в гармоничных отношениях и разрешают любые конфликтные ситуации путем переговоров.

1.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации, является полномочным представительным органом работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 51 комбинированного вида», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

1.8. Профсоюз признает право Администрации осуществлять планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, расстановку кадров, стимулирование работников, привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности и иные полномочия, определенные действующим законодательством.

1.9. Администрация признает Профсоюз полномочным представителем всех работников образовательного учреждения при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Если не удалось этого добиться, то прописывается механизм участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в решении этих вопросов.

1.10. Профсоюз признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей организации, обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создание положительного морально-психологического климата.

1.11. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между руководителем организации и выборным органом первичной профсоюзной организации.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

1.12. Контроль за ходом коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства и их представителями.

1.13. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на Общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.14. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права принимаются только по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.15. Администрация обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с ее полномочиями, всех работников, а также вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных сотрудников и т. д.).

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.16. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение 2024–2027 гг.

1.17. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

Заклучившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

1.18. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, реорганизации организации в форме преобразования.

1.19. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.20. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.21. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.22. Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально – экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.23. Профсоюз представляет Администрации правоустанавливающие документы, подтверждающие компетенцию представителей профсоюзной организации при ведении, заключении и изменении коллективного договора.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

2.1. Администрация обязуется:

2.1.1. Соблюдать предусмотренный Трудовым кодексом РФ порядок приема и увольнения работников.

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

2.1.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под личную подпись со следующими документами:

- Должностной инструкцией;
- Уставом образовательного учреждения;
- Коллективным договором;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Положением о стимулирующих выплатах работникам учреждения;

2.1.3. После приема на работу знакомить работника под личную подпись со следующими документами:

- приказом о приеме на работу;
- инструкцией по охране труда и технике безопасности;
- другими локальными актами образовательного учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.1.4. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 Трудового Кодекса Российской Федерации.

При включении в трудовой договор дополнительных условий они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором.

По соглашению сторон в трудовой договор включать условия об испытательном сроке для работника в целях его соответствия поручаемой работе.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен сторонами только с письменного согласия работников.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

Аттестация на соответствие занимаемой должности обязательна (ч.2 ст.49 ФЗ от 29.12.2012 «273 – ФЗ»). Она позволит оценить «профпригодность» и назначить на должность без нужной спецподготовки или стажа работы, которые требуют ЕКС или профстандарт.

Аттестацию на квалификационную категорию работники проходят по желанию.

Имеющие первую или высшую категорию педагога, вправе получить новую категорию – «педагог – методист» или «педагог – наставник».

При приеме на работу молодых специалистов, а также педагогических работников, имеющих первую или высшую аттестационную категорию или прошедших успешную аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытательный срок при приеме на работу не устанавливается.

2.1.5. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст.59 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.1.6. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.1.7. Выполнять условия заключенного трудового договора.

2.1.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2 Трудового Кодекса Российской Федерации, ст. 74 Трудового Кодекса Российской Федерации.

По инициативе работодателя производить изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества групп или воспитанников, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и др.), определённые сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст.74, 162 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 Трудового Кодекса Российской Федерации, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.1.9. Производить записи в трудовые книжки в соответствии с требованиями:

- Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 мая 2021 года №320н об утверждении «Инструкций по заполнению трудовых книжек».

- Приказ Минтруда России от 19.05.2021 N 320н "Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек".

- Разделом «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 года № 761н.

2.1.10. Своевременно вносить запись о награждениях, присвоенной квалификации по итогам аттестации, знакомить работников с произведенными записями в трудовых книжках после их совершения в личной карточке работника (форма Т-2).

2.1.11. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение

дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым Кодексом РФ (ст.192 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.1.12. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 Трудового Кодекса Российской Федерации в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее чем за три месяца.

Массовым увольнением считается высвобождение 10% и более работников.

2.1.13. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 Трудового Кодекса Российской Федерации при равной производительности и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до установления страховой пенсии);
- проработавшим в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- председатель первичной профсоюзной организации.

2.1.14. Расторжение трудового договора в соответствии с п. п. 2, 3, и 5 ст. 81 Трудового Кодекса Российской Федерации с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.1.15. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (статья 178, 180 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.1.16. Дополнительные гарантии работникам, совмещающим работу с обучением:

- предоставление дополнительных оплачиваемых и неоплачиваемых дней для учебы (количество дней определено из справки-вызова образовательного учреждения);
- установление для учащихся гибкого графика работы.

2.1.17. При появлении в организации новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем и ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

2.1.18. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.1.19. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

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

2.1.21. В случае направления работника для повышения квалификации и переподготовки сохранить за ним рабочее место (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации 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 ст. 187 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.1.22. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

2.1.23. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173–176 Трудового Кодекса Российской Федерации работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению организации или органов управления образованием).

2.1.24. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.1.25. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 2 части 1 ст.81 Трудового Кодекса Российской Федерации, свободное от работы время (не менее трех часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.1.26. В соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), повышение уровня квалификационных требований по ряду должностей требует дополнительной профессиональной подготовки работника, в связи с чем, повышение квалификации работника проводить на основании заключения дополнительного договора с предоставлением гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

2.1.27. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- женщин, имеющих детей до 3-х лет;
- одиноких матерей и отцов, имеющих детей до 16 – летнего возраста;
- одновременно двух работников из одной семьи.

2.1.28. При принятии решения об увольнении сотрудника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, учитывать возможность перевода педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнить с учетом его состояния здоровья (часть 3 ст. 81 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.1.29. Оказание логопедической помощи в дошкольной образовательной организации регулировать Распоряжением Министерства просвещения РФ от 06 августа 2020 г. № Р-75, которое утвердило «Положение об оказании логопедической помощи в организациях,

осуществляющих образовательную деятельность». Согласно пункта 2.3. вышеназванного Положения количество штатных единиц учителей – логопедов определять исходя из:

1) количества обучающихся, имеющих заключение психолога –медико – педагогической комиссии (далее – ПМПК) с рекомендациями об обучении по адаптированной образовательной программе для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ) из рекомендованного расчета 1 штатная единица учителя – логопеда на 6-12 указанных обучающихся;

2) количества обучающихся, имеющих заключение психолога – педагогического консилиума (далее – ППК) и (или) ПМПК с рекомендациями об оказании психолого – педагогической помощи обучающимся, имеющим трудности в освоении общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации, (проведении коррекционных занятий с учителем – логопедом) из рекомендуемого расчета 1 штатная единица учителя –логопеда на 25 таких обучающихся;

3) количества обучающихся, имеющих высокий риск возникновения нарушений речи, выявленный по итогам логопедической диагностики, проведенной учителем – логопедом организации, из рекомендуемого расчета 1 штатная единица учителя – логопеда на 25 таких обучающихся.

2.2. Профсоюз обязуется:

2.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.2.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

2.2.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза.

2.2.4. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза в суде.

2.2.5. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

2.2.6. Оказывать юридическую помощь членам Профсоюза по вопросам трудового законодательства безвозмездно.

2.2.7. Осуществляет контроль за правильностью ведения трудовых книжек.

2.2.8. Выплачивать выходное пособие членам Профсоюза за счет средств профбюджета при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников в размере среднего заработка за три месяца.

2.2.9. Устанавливать для членов Профсоюза дополнительные виды поощрений за счет средств профбюджета:

- скидки на оформление путевок в санаторий;
- выдача денежных пособий к отпуску.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Режим рабочего времени образовательной организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком сменности, согласованными с выборным

органом первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора. Должностными инструкциями работников и обязанностям, возлагаемым на них Уставом организации.

В соответствии с частью 4 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» нормы профессиональной этики педагогических работников образовательной организации закрепляются в «Положении о нормах профессиональной этики».

3.2. Начало работы в 7.00 для групп общеразвивающей направленности, 8.00 – для групп компенсирующей направленности. Окончание рабочего дня в 18.00 и 19.00 соответственно.

3.3. Для руководящих работников, работников из числа учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.4. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

Общим выходным днем является суббота и воскресенье.

3.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - – инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.6. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия работника.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

3.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации.

Без согласия сотрудников допускается привлечение к работе в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии, либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия.
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) Для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия населения или его части.

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

Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка организации, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, для сверхурочной работы: если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

3.8. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяются Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней. Эти вопросы решаются по согласованию с профсоюзной организацией.

3.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемый работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, занятых на работе с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.11. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций (дошкольных групп в общеобразовательных организациях),

работающим с обучающимися с ОВЗ, а также нуждающимся в длительном лечении, независимо от их количества и организации (дошкольной группе).

При осуществлении в дошкольной группе совместного пребывания здоровых детей и детей с ОВЗ создается группа комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателя таких групп составляет 25 часов в неделю (приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 31.07.2020 г. № 373 пункт 13, постановление Правительства РФ от 14.05.2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

3.12. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных коллективным договором.

3.13. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается стаж работы работника, указанный в пункте 4 Порядка. Утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

3.14. Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению сторон трудового договора. Исходя из интересов сторон, по заявлению педагогического работника, длительный отпуск можно разделить на части, причем одна из частей отпуска не может быть меньше 3 месяцев. При наличии листка нетрудоспособности по заявлению работника длительный отпуск продлевается на количество дней нетрудоспособности.

По соглашению сторон трудового договора длительный отпуск можно присоединить к ежегодному оплачиваемому отпуску.

3.15. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.16. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных законодательством следующим работникам:

- в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;
- для сопровождения ребенка в 1-й класс – до 1 календарного дня;
- в случае аварии в жилище, где проживает человек – до 3-х календарных дней;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации и членам профсоюзного комитета – до 3 календарных дней в году;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня;
- для празднования свадьбы детей – 2 календарных дня;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших 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.

3.17. Предоставляет отпуск продолжительностью до 14 календарных дней без сохранения заработной платы в удобное для работника время, следующим категориям работников:

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

- одинокой матери (отцу) воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет.

3.18 Определяет перечень должностей работников, которым может устанавливаться режим ненормированного рабочего дня, согласно ст.101 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Указанным в перечне работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 3-х дней.

Заместитель заведующего по административно – хозяйственной части – до 7 календарных дней.

Ответственный за ежедневное разведение дезинфицирующего средства – до 3 –х календарных дней.

Кладовщик – до 9 календарных дней.

3.19. Предоставляет преимущественное право на отпуск в удобное для работника время следующим категориям работников:

- работникам с тремя и более несовершеннолетними детьми, младшему из которых еще не исполнилось 14 лет;

- родителям, воспитывающим ребенка без второго супруга;

- работникам, совмещающим работу с учебой.

3.20 Не допускает предоставление отпуска без сохранения заработной платы по инициативе администрации.

3.21. Не допускает ситуации, при которой отпуск без сохранения заработной платы предоставляется без уважительных причин или семейных обстоятельств.

3.22. Предоставляет педагогическому работнику педагогическую нагрузку после выхода из отпуска по уходу за ребенком в объеме, который был установлен до ухода в отпуск.

3.23. Предоставляет педагогическую нагрузку в объеме не менее 1 ставки работникам, не выработавшим педагогический стаж для назначения досрочной трудовой пенсии.

3.24. Предоставляет отпуск вне графика при наличии у работника путевки на оздоровление (по рекомендации врача).

3.25. Предоставляет право досрочного выхода на пенсию педагогам, которые имеют не менее 25 лет педагогического стажа (п. 19 ч.1 ст.30 Закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ). Согласно приказу Минтруда от 21.11.2023 № 819 Н от 14.11.2023 № 807 н право на досрочную пенсию получили инструктор по физической культуре и тьютор, их должности приравнивали к должности воспитателя.

3.3. Профсоюз:

3.3.1. Дает мотивированное мнение о графиках работы, отпусков и занятости работников в летний период.

3.3.2. Организует и проводит культурно-массовую работу с членами Профсоюза.

3.3.3. Осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах режима работы и отдыха.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

4.1. Администрация:

4.1.1. Устанавливает предварительную учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год до 1 сентября каждого года, знакомит с ней работников под личную подпись. С уточненной педагогической нагрузкой (в тарификационных списках) знакомит работника в сентябре под личную подпись.

4.1.2. Базовые должностные оклады педагогических работников устанавливаются в соответствии с региональными нормативными актами, а также локальным нормативным актом – Положением об оплате труда.

Размеры минимальных окладов по общеотраслевым должностям специалистов, служащих и профессиям рабочих организаций не должны быть ниже размеров, установленного муниципальными органами управления.

Заработная плата максимальным размером не ограничивается.

4.1.3 Изменение размеров базовых должностных окладов производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании со дня предоставления соответствующего документа.

- изменение размеров выплат за наличие квалификационной категории при ее присвоении

– со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

При наступлении у работника права на изменение размера выплат за наличие квалификационной категории в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей.

4.1.5. Устанавливает нагрузку больше или меньше нормы только с письменного согласия работника в форме заявления. Уведомляет работника под личную подпись о том, что работа без выполнения нормы часов рабочего времени (ставки) не включается в специальный стаж, необходимый для назначения досрочной трудовой пенсии по старости педагогическим работникам.

4.1.6. Проводит своевременно работу по тарификации педагогических работников совместно с тарификационной комиссией, ее уточнению в связи с изменением педагогического стажа и прочих условий, требующих изменения в условиях оплаты труда.

4.1.7. Производит выплату заработной платы в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ не реже двух раз в месяц:

- заработная плата за первую половину месяца 22 числа

- заработная плата за вторую половину месяца 07 числа.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.1.8. Обеспечивает наличие расчетного листка для каждого работника, в котором указываются составные части заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая денежная сумма, подлежащая выплате. Форма расчетного листка утверждается с учетом мнения Профсоюза.

4.1.9. Производит выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Производит расчет при увольнении в последний день работы, в том числе выплачивает компенсацию за неиспользованный отпуск.

4.1.10. Не допускает установления и изменения систем оплаты труда без учета мотивированного мнения Профсоюза образовательного учреждения.

4.1.11. Обеспечивает контроль за своевременностью и правильностью выплат пособий.

- 4.1.12. Производит дополнительную оплату работникам образовательных учреждений при выполнении ими обязанностей временно отсутствующего работника. Срок, содержание и объем дополнительной работы устанавливаются с письменного согласия работника.
- 4.1.13. Производит установление доплат и надбавок педагогическим работникам в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах работникам учреждения, действующем в образовательном учреждении, с учетом мнения Профсоюза.
- 4.1.14. Предупреждает работников персонально под расписку не менее чем за два месяца о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда.
- 4.1.15. Устанавливает надбавку к заработной плате в размере от 4 до 12 % (в зависимости от условий и результатов специальной оценки условий труда) при работе в неблагоприятных условиях.
- 4.1.16. Производит доплату за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) по ставкам, не ниже 20% от должностного оклада.
- 4.1.17. Производит оплату за дни вынужденного простоя работника по вине работодателя (в случае ремонта учреждения, аварийной ситуации и т. п.) в размере не ниже 100% среднего заработка работника.
- 4.1.18. Производит оплату в двойном размере либо предоставляет дополнительные дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни.
- 4.1.19. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.
- 4.1.20. Выдвигает кандидатуры работников образовательного учреждения совместно с Профсоюзом к поощрению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами.
- 4.1.21. Оплачивает сверхурочную работу в двойном размере за все часы работы.
- 4.1.22. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни производит доплату в размере одного должностного оклада.
- 4.1.23. Устанавливает доплату работнику, награжденному грамотой Министерства образования РФ, в размере 10% должностного оклада.
- 4.1.24. Дополнительные единовременные выплаты поощрительного характера и премии:
- до 50% от должностного оклада при награждении государственными наградами РФ;
 - до 50% от должностного оклада при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ;
 - до 50% от должностного оклада при награждении Знаком «Почетный работник общего образования РФ»;
 - до 20% от должностного оклада при награждении Знаком «За заслуги в образовании»;
 - до 20% от должностного оклада при награждении Почетными грамотами Министерства образования и науки РФ;
 - до 10% от должностного оклада при награждении благодарственными письмами администрации Гатчинского муниципального района.

4.1.25. Устанавливает 100% оплачиваемые дни отдыха для осуществления ухода за детьми-инвалидами до 18 лет (1 день в неделю).

4.1.26. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

4.1.27. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя или его представителя, оплачивать из расчета не ниже средней заработной платы.

4.1.28. Образовательная организация обладает правом полностью распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на премирование, увеличение размера надбавок и доплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.2. Профсоюз:

4.2.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий образовательного учреждения.

4.2.2. В соответствии со ст. 370 ТК РФ осуществляет контроль за:

- соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- правильностью установления окладов и тарификационных ставок; своевременным изменением тарификации педагогических работников;
- своевременной выплатой заработной платы;
- установлением дифференцированных доплат и надбавок к должностным окладам и ставкам;
- правильностью распределения бюджетных и внебюджетных средств для оплаты труда.

4.2.3. Принимает участие в разработке Положения о стимулирующих выплатах работникам учреждения, распределении фонда экономии и осуществляет контроль за правильностью его применения, путем включения председателя первичной профсоюзной организации в комиссию по распределению доплат и надбавок.

4.2.4. Для членов Профсоюза из средств профбюджета устанавливается доплата до 50% от должностного оклада при награждении Почетной грамотой профсоюза работников народного образования и науки РФ.

V. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

5. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

Стороны совместно обязуются:

5.1. Систематически выявлять, анализировать и отслеживать профессиональные риски и опасности.

5.1.1. Обеспечивать работу по охране труда в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и законодательством РФ.

5.1.2. Не применять физическое и психическое насилие в отношении сотрудников.

5.1.3. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда для работающих в образовательном учреждении.

5.1.4. Заключать Соглашение по охране труда и отчитываться о его выполнении не реже одного раза в год на совместном совещании.

- 5.1.5. Разрабатывать и утверждать Инструкции по охране труда.
- 5.1.6. Своевременно проводить инструктажи по охране труда и обучение работников по охране труда, в соответствии с действующими нормативными документами.
- 5.1.7. Осуществлять учет и расследование несчастных случаев в образовательном учреждении.
- 5.1.8. Изучать условия труда на рабочих местах и устанавливать доплаты работникам за неблагоприятные условия труда по результатам специальной оценки условий труда.
- 5.1.9. Возмещать работнику ущерб, причиненный ему увечьем или другим повреждением здоровья, связанным с выполнением трудовых обязанностей, в полном размере потерянного заработка, а также выплачивать потерпевшему единовременную компенсацию в размере 10 должностных окладов.
- 5.1.10. Оказывать содействие уполномоченному Профсоюзу по охране труда в его деятельности.
- 5.1.11. Дважды в год проводит инструктаж по охране труда и обучение работников.
- 5.1.12. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров по направлению и за счет работодателя.
- 5.1.13. Оказывать содействие членам комитета (комиссии) по охране труда и уполномоченному по охране труда профсоюзного комитета в их деятельности.
- 5.1.14. Проводить в организации специальную оценку условий труда в обязательном порядке включать членов выборного органа первичной профсоюзной организации и комиссии по охране труда.
- 5.1.15. Проводить со всеми работниками, поступающими на работу, а также с сотрудниками, переведенными на другую работу обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, повторные инструктажи проводить не реже 1 раза в 6 месяцев.
- 5.1.16. Организовывать проверку знаний работников организации по охране труда не реже 1 раза в три года.
- 5.1.17. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.
- 5.1.18. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт организации.
- 5.1.19. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.
- 5.1.20. Обеспечивать работников смывающими и(или) обезоруживающими средствами в соответствии с требованиями Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122 н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезоруживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезоруживающими средствами».
- 5.1.21. Производить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством.
- 5.1.22. Обеспечивать прохождение медицинского осмотра (ст.69 и 213 ТК, п. 9 ч. 1 ст.48 ФЗ от 29.12.2012 «273 ФЗ) за счет работодателя (ч.8. ст.213 ТК).

5.2. Профсоюз:

- 5.2.1. Заключает от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда на календарный год.
- 5.2.2. Принимает участие в работе комиссии по принятию образовательного учреждения к новому учебному году и зиме.
- 5.2.3. Участвует в расследовании несчастных случаев и профзаболеваний.
- 5.2.4. Участвует в разработке комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда.
- 5.2.5. Осуществляет общественный контроль по вопросам охраны труда и производственной санитарии в соответствии с действующим законодательством.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6.1. Администрация:

- 6.1.1. Оказывает помощь работникам в решении социально-бытовых проблем, в том числе жилищных.
- 6.1.2. Оказывает помощь в организации дополнительного медицинского страхования в образовательном учреждении.
- 6.1.3. Организует оздоровительную работу для работников образовательного учреждения.
- 6.1.4. Обеспечивает права работников на обязательное социальное страхование и осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами 9ст.2 Трудового Кодекса РФ).
- 6.1.5. Своевременно перечисляет средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.
- 6.1.6. Своевременно и полностью перечисляет средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всем работникам образовательной организации.
- 6.1.7. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1% на проведение культурно – массовой и физкультурно – оздоровительной работы.

6.2. Профсоюз:

- 6.2.1. Получает и заслушивает информацию работодателя по социально-трудовым и связанным с трудом социально-экономическим вопросам.
- 6.2.2. Изучает социально-бытовые условия работников, оказывает помощь в решении социально-бытовых проблем, оказывает содействие членам Профсоюза в решении жилищных и других социальных вопросов (питание, выплаты пособий и т. п.).
- 6.2.3. Создает с письменного согласия работников банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая инвалидов, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и других социально незащищенных лиц, с целью оказания адресной социальной поддержки.
- 6.2.4. Проводит работу по организации отдыха и лечения сотрудников.
- 6.2.5. Участвует в работе по социальному страхованию. Как член комиссии по социальному страхованию, осуществляет контроль за расходованием средств социального страхования.
- 6.2.6. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

6.2.7. Оказывает информационно-методическую, консультационную и правовую помощь по трудовым и профессиональным вопросам членам Профсоюза безвозмездно.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Администрация:

7.1.1. Соблюдает права и гарантии Профсоюза. Содействует деятельности профсоюзного комитета в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

7.1.2. Учитывает мотивированное мнение профсоюза при:

- определении режима работы всех категорий работников;
- аттестации работников на соответствие занимаемой должности;
- утверждении Правил внутреннего трудового распорядка;
- утверждении Положения о стимулирующих выплатах работникам учреждения;
- утверждении должностных инструкции работников образовательного учреждения;
- утверждении графика отпусков работников;
- разработке проектов документов (приказов и распоряжений), затрагивающих экономические и социально-трудовые права работников.

7.1.3. Освобождает от работы членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы в образовательном учреждении, для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов, на время краткосрочного профсоюзного обучения, сохраняя за ними среднюю заработную плату.

7.1.4. Предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

7.1.5. Устанавливает доплату членам выборных профсоюзных органов в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах работникам учреждения.

7.1.6. Сохраняет безналичное взимание и перечисление на счет Профсоюза членских взносов из заработной платы членов Профсоюза бесплатно.

7.1.7. Предоставляет свободное время и сохраняет среднюю заработную плату председателю первичной профсоюзной организации и членам профсоюзного комитета при выполнении ими общественных обязанностей, участии в съездах, конференциях, краткосрочной профсоюзной учебе.

7.1.8. Предоставляет бесплатное электрофицированное и отапливаемое помещение, а также связь (телефон и факс), ксерокс и электронную почту, для работы профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

III. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

8. Стороны договорились:

8.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на Общем собрании работников об их выполнении.

8.2. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

- 8.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательной организации.
- 8.4. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.
- 8.5. Предоставлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца с дня получения соответствующего запроса (ст. 51, 54 Трудового Кодекса Российской Федерации).
- 8.6. Все разногласия принимаются и рассматриваются в недельный срок сторонами договора в порядке, определенном ТК РФ.
- 8.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица, несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 8.8. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов, проводить за счет работодателя.
- 8.9. По требованию выборного органа первичной профсоюзной организации работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководителем, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору.
- 8.10. Приложение к коллективному договору, если они имеются, являются его составной частью.
- 8.11. Коллективный договор составляется в четырех экземплярах, имеющих равную юридическую силу: один экземпляр хранится в администрации образовательного учреждения, второй экземпляр хранится в первичной профсоюзной организации, третий передается в Комитет по труду и занятости населения при уведомительной регистрации коллективного договора, четвертый экземпляр передается в Терком профсоюза.

Коллективный договор Принят на Общем собрании работников образовательной организации, протокол № 4 от 11 ноября 2024г.

От работодателя:

Заведующий МБДОУ

«Детский сад № 51

комбинированного вида»

_____ Жучкова Н. И.

(подпись)

м.п.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ Кузьмина А. М.

(подпись)

м.п.