



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения Кайдаковского детского сада «Рябинка»
Вяземского района Смоленской области

на 2024-2027 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в СОГКУ «Центр занятости населения Вяземского района»

Регистрационный № 19 от «25» сентября 2024 года

Директор
СОГКУ «Центр занятости населения Вяземского района»
В.А.Деревенскова

Принят на общем
собрании работников
«05» 09 2024 года
протокол № 1

1. 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 муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Кайдаковском детском саду «Рябинка» Вяземского района Смоленской области.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников дошкольного образовательного учреждения и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации – Е.В. Ивановой;

- работодатель в лице его представителя — заведующего Л.В. Тихоновой.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочивать профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30,31 ТК Российской Федерации).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам Положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

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

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

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания.

1.16. Работодатель учитывает мнение профкома при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающие социально-трудовые и профессиональные интересы работников

1.17. Стороны определяют следующие формы (ст.53 ТК РФ) управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнений представительного органа работника;

- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
 - обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
 - участия в разработке и принятия коллективного договора;
 - иные, предусмотренные российским законодательством, формы.
- 1.18. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается с работниками в письменном виде в двух экземплярах, каждый подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работника и в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иным Федеральным законом, если трудовые отношения не могут быть установлены на определенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Если трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы (при этом на его место уже был принят работник по договору на определенный срок и тоже отсутствует по основаниям, предусмотренным законодательством), то срок действия трудового договора определяется на период отсутствия обоих работников. В данном случае трудовой договор расторгается по выходу любого из отсутствующих работников.

2.5. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р) (далее - Программа) и Типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации № 329 от 12 апреля 2013 г.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

2.6. Работодатели в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении «эффективного контракта», утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта" обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, дополнительного соглашения, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

Обязательные условия оплаты труда являются:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемый за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы);
- виды и размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

2.7. В трудовом договоре в обязательном порядке оговариваются условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, коллективными договорами и иными соглашениями, являются недействительными и не могут применяться.

2.8. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.9. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.10. Работодатель обязан при приеме на работу ознакомить работника с должностной инструкцией, разработанной в соответствии с Единым квалификационным справочником (далее ЕКС), Единым тарифно-квалификационным справочником (далее ЕКТС).

Не допускается включение в должностную инструкцию работника обязанностей, предусмотренных по другим должностям ЕКС, ЕКТС, за исключением случаев изменения структуры организации, переподчинение службы делопроизводства; изменение наименования должности; изменение внутренней организационной структуры службы делопроизводства; внедрение новых форм и методов организации труда; внедрение новой технологии, так как при этом происходит перераспределение функций между отдельными работниками и структурными подразделениями.

2.11. Работодатель обязан не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством,

дополнительных соглашений к трудовым договорам в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижения в труде; учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК Российской Федерации (ст. 77 ТК РФ) и иными федеральными законами.

Если расторжение трудового договора происходит по инициативе работника, то работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника, также помимо оснований, предусмотренных ст. 80 Трудового Кодекса Российской Федерации, в случае необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями.

2.11. В целях профилактики составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации стороны рекомендуют:

2.11.1. Определять конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации, в трудовых договорах.

2.11.2. В конкретные должностные обязанности воспитателей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить: участие в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений; ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга).

2.11.3. Локальные нормативные акты, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом ДООУ.

2.12. Стороны договорились совместно:

- оперативно доводить до работников изменения и дополнения, вносимые в трудовое законодательство;

- содействовать осуществлению контроля за соблюдением трудового законодательства.

3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

3.1. В сфере регулирования оплаты труда в период действия настоящего коллективного договора приоритетом является повышение уровня оплаты труда работников образовательных организаций (учреждений) и обеспечение исполнения Указов Президента Российской Федерации от 07 мая 2012г. №597, от 01 июня 2012г. №761, от 28 декабря 2012 г. № 1688 в части выплаты установленного размера средней заработной платы педагогическим работникам образовательных организаций.

3.2. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

3.3. При системе оплаты труда работников учреждения, предусматривающей увеличение размеров окладов, должностных окладов (ставок заработной платы), применение повышающих коэффициентов, установление доплат и надбавок к окладам (должностным

окладам, ставкам заработной платы), размер оплаты труда работников может меняться в следующих случаях:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления 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 присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения Аттестационной комиссии Министерства Смоленской области по образованию и науке;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или ином отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Контроль за изменением размера оплаты труда работников осуществляет работодатель.

3.4. Средства на оплату труда предусматриваются в соответствующих бюджетах в соответствии с утвержденными региональными нормативами.

3.5. Оплата труда работников образовательного учреждения осуществляется на основании правового акта учреждения, разработанного учреждением в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений по виду экономической деятельности «Образование», утвержденным Администрацией муниципального образования «Вяземский район» Смоленской области и с учетом рекомендаций по оплате труда, принятых на федеральном уровне, а также в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Администрации Смоленской области, Администрации муниципального образования «Вяземский район» Смоленской области.

3.6. Заработная плата выплачивается работникам учреждения в соответствии со статьей 136 Трудового Кодекса РФ, за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме в месте выполнения ими работы или перечислением на указанный работником счет в банке.

Всем работникам в конце расчетного месяца выдаются расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате.

Дни выплаты заработной платы определяются Правилами внутреннего трудового распорядка работников, но не реже чем 2 раза в месяц. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сотой 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.

3.7. Учреждение вправе распоряжаться экономией по фонду заработной платы, которая может быть использована на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

3.8. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки ввиду невыполнения или нарушения условий коллективного договора производить работникам, участвовавшим в забастовке, выплату заработной платы в полном объеме

3.9. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;

- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя.

3.10 Стороны признают, что работникам сохраняется средний заработок:

- во время нахождения работника на курсах повышения квалификации в дни, совпадающие с выходным днем данного работника;

- за педагогическим работником в день прохождения квалификационных испытаний;

- в день вызова в суд по трудовым спорам и иным вопросам, связанным с трудовой деятельностью;

- в случае отстранения их от работы как непрощедших вакцинацию по медицинским противопоказаниям к профилактической прививке против коронавирусной инфекции COVID-19

3.11. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

3.12. Стороны считают необходимым:

3.12.1. Работодатели не позднее дня выдачи заработной платы извещают каждого работника в письменной форме путем выдачи ему расчетного листка:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.12.2. Работодатели:

- Разрабатывают и утверждают форму расчетного листка с учетом мнения профсоюзного органа образовательной организации.

- Разрабатывают и утверждают форму журнала выдачи каждому работнику расчетного листка.

3.13. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставкой (окладом), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда и составляет от 4% до 12% (приложение №2)

3.14. Оплата труда за каждый час работы в ночное время производится в размере 35%.

3.15. Размер доплаты за совмещение профессии, за выполнение работы временно отсутствующего работника устанавливать по соглашению работника с администрацией в зависимости от объема дополнительной работы, но не выше должностного оклада отсутствующего работника.

3.16. Оплата труда за сверхурочную работу производится всем работникам на основании ст. 152 ТК РФ.

3.17. Выплата заработной платы труда работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим норму труда, в размере ниже минимального размера не допускается.

3.18. Стороны договорились о необходимости производить:

- доплату за работу с детьми-инвалидами в пределах фонда оплаты труда;

- выплату ежемесячной доплаты к заработной плате выпускникам очных отделений

образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, при предъявлении выпускником одновременно документов о среднем профессиональном образовании и высшем образовании по направлению подготовки, соответствующему для поступления на работу на должность педагогического работника, с момента окончания образовательной организации высшего образования по очной форме обучения;

- включение периодов работы на педагогических должностях в образовательных организациях стран СНГ, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Херсонской и Запорожской областей, также в частных образовательных организациях, у индивидуальных предпринимателей, имеющих лицензию на осуществление образовательной деятельности при определении стажа педагогической работы для расчета размера должностного оклада (ставок заработной платы);

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

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что

4.1. Для педагогических работников с учетом особенности их труда устанавливается продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, для остальных работников – 40 часов в неделю (для женщин проживающих в сельской местности 35 часов в неделю).

4.2. Рабочее время работников определяется Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, графиком работы, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора.

4.3. Для педагогических работников учреждения с учетом особенности их труда устанавливается продолжительность рабочего времени на основании Приказа Министерства образования и науки РФ №1601 от 22.12.2014 года. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается работодателем в каждом отдельном случае с учетом результатов процедуры специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) и отражается в трудовом договоре.

Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается 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),
- лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные не допускается. Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 113 ТК Российской Федерации, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя, с оплатой не менее чем в двойном размере или с предоставлением другого дня отдыха по желанию работника в соответствии с ТК РФ.

4.5. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе только с их письменного согласия.

4.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работ, не предусмотренных Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке,

предусмотренной Положением об оплате труда.

4.7. Очередность представления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Разделение ежегодного оплачиваемого на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней), перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника (ст. 124-125 ТК РФ). В случае отзыва работника из отпуска денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ)

4.8. При предоставлении отпуска без сохранения заработной платы, их продолжительность определяется соглашением сторон. Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя

4.9. Работодатель обязуется:

4.9.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (приложение №1) в соответствии со ст. 119 ТК РФ

4.9.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в случае свадьбы работника – до пяти календарных дней;
- на похороны близких родственников – до пяти календарных дней.

4.9.3. Предоставлять ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ОВЗ, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества в организации. Для воспитателей, работающих на группах комбинированной и компенсирующей направленности норма часов педагогической работы за ставку заработной платы составляет 25 часов в неделю

4.9.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года:

- работник обязан предупредить руководителя о своем желании ухода в отпуск письменно за две недели;
- длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время, если его уход в отпуск отрицательно не отразится на деятельности учреждения;
- в период с 01 июня по 31 августа руководитель образовательной организации не вправе отказать работнику в предоставлении длительного отпуска. В случае если такое право наступает одновременно для нескольких работников и это может отрицательно сказываться на деятельности учреждения отпуск предоставляется по графику, составленному администрацией с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. При наличии уважительных причин (болезнь работника, членов семьи, необходимость ухода за больными членами семьи и другие) и при предоставлении соответствующих документов руководитель обязан предоставить длительный отпуск в срок, указанный работником в заявлении;
- по заявлению педагогического работника, заболевшего в период пребывания в

длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок и не оплачивается. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи;

- до истечения длительного отпуска работник в любое время может прервать его и приступить к работе. По соглашению сторон длительный отпуск может быть разделен на части при условии использования каждой из частей в ином учебном году, при этом минимальная продолжительность части отпуска должна составлять не менее шести месяцев;

- по заявлению работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

4.9.5. Предоставлять работнику отпуск вне графика в любое время года при наличии путевки на санаторно-курортное лечение

4.10. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.11. Отпуск работникам за первый год работы может быть предоставлен до истечения срока шести месяцев непрерывной работы в учреждении, в случаях предусмотренных ст. 122 ТК РФ.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности (если работник не изъявляет желания разделить отпуск на части и использовать одну из них) и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается при увольнении пропорционально отработанному времени, если педагогические или руководящие работники отработали менее 10 месяцев. Если педагогические или руководящие работники, отработали в рабочем году 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

Компенсация выплачивается полностью за отработанные месяцы. Не полностью отработанный месяц округляется до полного, если в нем отработано 15 и более дней, если отработано менее 15 дней, то эти дни компенсации не подлежат.

Работник, проработавший в учреждении более одного года и увольняемый в связи с сокращением штата, вправе получить полную компенсацию за неиспользованный отпуск за последний рабочий год при условии, что он имеет в этом периоде 5,5 и более месяцев стажа, дающего право на отпуск.

4.12. Работникам по письменному заявлению предоставляется право при прохождении диспансеризации получить освобождение от работы с сохранением места работы и среднего заработка в соответствии со ст. 185.1 Трудового кодекса РФ. При этом работнику необходимо предоставить справку из медицинской организации, подтверждающей прохождение работником диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

4.12. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается Приказом руководителя с учетом мнения профкома. Время перерыва для отдыха и питания не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ)

5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения;
- 5.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения;
- 5.3. Работодатель обязуется:
 - 5.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников учреждения;
 - 5.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем установлено действующим законодательством.
 - 5.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется на повышение квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, установленных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ);
 - 5.3.4. Предоставить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ;
 - 5.3.5. Предоставлять работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, отпуск без сохранения заработной платы для прохождения промежуточной аттестации на основании справки-вызова образовательного учреждения.
 - 5.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения занимаемой должности на основании существующего законодательства федерального и регионального уровня.

Аттестацию педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности проводиться в обязательном порядке аттестационной комиссией образовательного учреждения, на основании локальных актов, принятых учреждением самостоятельно.

Аттестация педагогических работников с целью установления квалификационной категории проводиться по желанию педагогических работников. Педагогическим работникам с установленной квалификационной категорией производить оплату труда в соответствии с установленной квалификационной категорией со дня вынесения решения аттестационной комиссией, сформированной уполномоченным органом государственной власти субъекта РФ.

6. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ И ПЕРЕОБУЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

- 6.1. Уведомлять профком в письменном виде о сокращении численности или штата работников в организации не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут привлечь массовые высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

Определять срок предупреждения работников о предстоящем увольнении в связи сокращением численности или штата, реорганизацией, ликвидации учреждения не менее чем за три месяца.

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

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
20 и более человек в течение 30 дней;
60 и более человек в течение 60 дней;
100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации

6.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производится с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ)

6.3. Стороны договорились что:

6.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179, 261 ТК РФ, имеют также:

- лица, которые, наряду с основной работой, выполняющей у данного работодателя иную, значимую для учреждения работу (выборные профсоюзные работники, уполномоченные по охране труда, руководители методических объединений, предметно-цикловых комиссий и т.д.);
- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 18 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 18 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 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 профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее трех лет;
- при сокращении педагогической должности, имеющие педагогическое образование.

6.3.2. Высвобождаемым работникам представляются гарантии, компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ);

6.3.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет приема на работу работников, добросовестно работавших на нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата;

6.3.4. Расторжение трудового договора по ст. 288 Трудового кодекса Российской Федерации с беременной женщиной, женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается;

6.3.5. В случае увольнения работника, на период отсутствия которого был заключен

трудовой договор на определенный срок, с другим работником, признавать этот договор трудовым договором на неопределенный срок с момента увольнения отсутствовавшего работника.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. ходатайствует перед председателем комиссии по комплектованию детьми муниципальных бюджетных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, расположенных на территории муниципального образования «Вяземский район» Смоленской области о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста места в учреждении вне очереди.

Стороны считают, что:

7.2. Устанавливает надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) работников, награжденным ведомственными знаками отличия, а также работникам, награжденным ведомственными нагрудными знаками, предусмотренными до 1995 года, исходя из собственных средств

Стороны считают необходимым:

7.3. Учитывать квалификационную категорию педагогическим работникам, переехавшим из других субъектов РФ.

7.4. Допускать к прохождению аттестации с целью установления квалификационной категории педагогических работников независимо от продолжительности работы в учреждении, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком.

7.5. Оказывать методическую помощь педагогическим работникам, при подготовке к прохождению аттестации, а так же, желающим принять участие в районном конкурсе «Воспитатель года» или других территориальных конкурсах.

7.6. Предусматривать выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае расторжения трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы ([пункт 8 части первой статьи 77](#) Трудового кодекса Российской Федерации);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу ([пункт 1 части первой статьи 83](#) Трудового кодекса Российской Федерации);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу ([пункт 2 части первой статьи 83](#) Трудового кодекса Российской Федерации);

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем ([пункт 9 части первой статьи 77](#) Трудового Кодекса Российской Федерации);

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации ([пункт 5 части первой статьи 83](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

7.7. Предоставлять работнику два дня отдыха с сохранением заработной платы для прохождения профилактической прививки против коронавирусной инфекции, вызываемой вирусом SARS-CoV-2.

Работнику, который прошел вакцинацию однокомпонентной вакциной, оплачиваемые дни отдыха предоставляются подряд, но не позднее, чем со дня, следующего за тем, что указан в сертификате о прививке или выписке с портала Госуслуг как день, в который проходила

вакцинация.

Работнику, который прошел вакцинацию двухкомпонентной вакциной, оплачиваемые дни предоставляются по одному дню после каждой вакцинации, но не позднее, чем со дня, следующего за тем, что указан в сертификате о прививке или выписке с портала Госуслуг как день, в который проходила вакцинация.

Дополнительные дни отдыха предоставляются на основании письменного заявления работника и при предъявлении сертификата о прививке или выписки о вакцинации с портала Госуслугработника.

8. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечивать право работников учреждения на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, на основании деятельности комиссии по охране труда и принятого Положения по охране труда.

8.2. Своевременно организовывать в учреждении процедуру специальной оценки условий труда. В составе комиссии по специальной оценке труда в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.3. Организовывать оплату и проведение медицинского осмотра работников дошкольного образовательного учреждения, обязанных проходить периодический медицинский осмотр в установленные сроки за счет средств работодателя.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, охране жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда.

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

8.6. Обеспечивать работников специальной литературой, средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение №3).

8.7. Обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счет работодателя (ст.221 ТК РФ).

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

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

8.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством, вести их учет.

8.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

8.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом.

- 8.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.15. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в составе которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 8.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнение соглашений по охране труда.
- 8.17. Оказывать содействие техническим инспекторам профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушений прав работника на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 8.18. Один раз в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.
- Профком обязуется:
- 8.19. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий труда и выполнением учреждением (работодателем) своих обязанностей в соответствии со ст.25 Закона РФ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях деятельности».
- 8.20. Обеспечивать формирование и организацию деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда в учреждении.
- 8.21. Организовывать и обеспечивать проведение общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.
- 8.22. Организовывать физкультурно-оздоровительную работу для членов профсоюза и других работников учреждения.

9. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРФСОЮЗА

Стороны договорились о том, что:

9.1. Права и гарантии деятельности комитета профсоюза ДОУ определяются ТК РФ, федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами федерального и регионального значения, Уставом ДОУ, настоящим коллективным договором.

9.2. Стороны договорились:

- соблюдать права и гарантии профсоюзного комитета, способствовать его деятельности;
- предоставлять необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, для проведения собраний членов профсоюза. Нормативно-правовые акты, локальные акты, касающиеся социально-трудовых работников, утверждаются работодателем с учетом мнения (по согласованию с профкомом);
- не препятствовать представителям профкома ДОУ посещать все помещения ДОУ для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;
- предоставлять профсоюзу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам;
- обеспечивать при наличии письменных заявлений работников ежемесячное и бесплатное перечисление профсоюзных взносов на банковские счета профсоюзных организаций.

9.3. Стороны договорились, что представления профкома о нарушении законодательства о труде, охране труда и технике безопасности, других прав и гарантий трудящихся подлежат безотлагательному рассмотрению в течение недельного срока.

9.4. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы профсоюза работников, не освобожденных от производственной работы (деятельности), в соответствии с федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и

гарантиях деятельности» при наложении дисциплинарного взыскания, увольнения их по инициативе работодателя.

9.4.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в учреждении;

9.4.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка только с предварительного уведомления профсоюзного органа, членами которого они являются.

9.4.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных коллективным договором.

9.5. Стороны договорились освобождать членов профсоюза ДООУ от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых профсоюзом.

9.6. Стороны договорились, что работодатель и его полномочные представители согласовывают с профсоюзной организацией формы оплаты труда, положение о доплатах из тарифного фонда, тарификации, график отпусков, правила внутреннего трудового распорядка, график сменности. Аттестации работников на всех уровнях производится при участии профсоюза.

9.7. Профсоюзный комитет обязуется ежеквартально предоставлять отчет об использовании денежных средств, предусмотренных на культурно-массовые и спортивные мероприятия.

10. ПРОФСОЮЗ – ЧЛЕНАМ ПРОФСОЮЗА, УЧАСТНИКАМ КОЛДОГОВОРА

Профком обязуется:

10.1. Оказывать бесплатную консультационную помощь членам профсоюза, осуществлять защиту их трудовых и социальных прав, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором, отстаивать их интересы на всех уровнях всех уровнях вплоть до суда.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

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

10.3. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей.

- 10.5. Направлять учредителю заявление о нарушении руководителем, его заместителем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора с требованием о применении дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).
- 10.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
- 10.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам ежегодных отпусков и их оплаты.
- 10.9. Участвовать в работе комиссии по тарификации, специальной оценке условий аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 10.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения на соответствие занимаемой должности.
- 10.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 10.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

- 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его приложений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.
- 11.4. Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры разрешения – забастовки.
- 11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренным законодательством.
- 11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.
- 11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

От работодателя:
Заведующий МБДОУ д/с «Рябинка»
Вяземского р-на Смоленской области

_____ Л.В. Тихонова
«__» _____ 2024 года.

М.П.

Принято на общем
Собрании работников.
Председатель собрания
_____ Л.В. Тихонова
«__» _____ 2024 года

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ д/с «Рябинка»
Вяземского района
Смоленской области

_____ Е.В. Иванова
«__» _____ 2024 года.

М.П.

Приложение №1
к Коллективному договору
на 2024 – 2027 годы.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительностью дополнительного отпуска.

Должность	Дополнительный отпуск (календарные дни)
Заведующий	7
Заведующий хозяйством	7

Приложение №2
к Коллективному договору
на 2024 – 2027 годы

Перечень работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, для повышения размера оплаты труда.

Должность	Размер повышения оплаты труда (%)
Повар	12
Младший воспитатель	12
Подсобный рабочий по кухне	12
Машинист по стирке белья	12
Уборщик служебных помещений	12

Приложение №3
к Коллективному договору
на 2024 – 2027 годы

Перечень профессий и должностей, имеющих право на обеспечение средствами индивидуальной защиты.

Профессия или должность	Средство индивидуальной защиты	Норма выдачи (шт., пары)
Заведующий хозяйством	-халат х/б,	1 на год
	-рукавицы комбинированные,	4 пары на год
	-фартук прорезиненный	2 на год
Подсобный рабочий по кухне	- костюм х/б	1 на год
	-фартук прорезиненный,	2 на год
	-перчатки резиновые,	6 пар на год
	-сапоги резиновые,	1 на год
	-перчатки с полимерным покрытием	1 на год

Прошито и пронумеровано

19/07/2018 г. *В.А. Деревенкова* лист № *2*

Заведующий МБДОУ № 8 «Рябинка»

Вяземского района Смоленской области

В.А. Деревенкова
Д.В. Лихонова



Зарегистрирован(о) " *25* " *сентября* 20*18* г.,
рег. № *29*

Директор СОГКУ «Центр занятости населения
Вяземского района»

В.А. Деревенкова

М.П.

