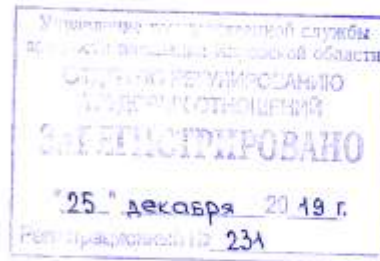


Согласован:
Заведующий МКДОУ № 192
С.А. Сметанина
2019 г.



Принят на общем собрании
работников МКДОУ № 192
протокол № 32 от 12.11.2019 г.
Председатель представительного органа
работников МКДОУ № 192
Л.С. Чарушина
«12» 11 2019 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 192»
города Кирова
на 2019-2022 годы

г. Киров
2019

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые и экономические отношения в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 192» (далее – учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников учреждения, регулирования вопросов социального партнерства в учреждении и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора (далее – стороны) являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя учреждения Сметаниной Светланой Александровной (далее – работодатель);
- работники учреждения в лице их представителя – председателя общего собрания работников МКДОУ № 192 Чарушиной Людмилы Сергеевны (протокол общего собрания работников МКДОУ от 12.11.2019 № 32 (далее - работники).

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

1.5. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.8. Стороны договорились, что председатель общего собрания работников МКДОУ является единственным полномочным представителем работников учреждения при разработке и подписании коллективного договора, принятии и согласовании локальных нормативных актов, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты, условий охраны труда, занятости, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной защищённости работников.

1.9. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, Региональным и (или) Территориальным отраслевым соглашением. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с вышеназванными нормативно-правовыми актами, недействительны и не подлежат применению.

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

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ).

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим коллективным договором, действующим законодательством, Региональным и (или) Территориальным отраслевыми соглашениями.

1.12. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

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

Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников МКДОУ не реже одного раза в год.

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

1.15. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания.

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.17. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора один раз на срок до трех лет.

1.18. К настоящему коллективному договору прилагаются следующие локальные нормативные акты, которые являются его неотъемлемой частью:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда.
3. Соглашение по охране труда.
4. Перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, и количество дней дополнительного отпуска.
5. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на повышение оплаты труда, и размеры повышения.
6. Перечень профессий и должностей работников с вредными условиями труда, имеющим право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, и количество дней дополнительного отпуска.
7. Перечень профессий и должностей работников с вредными условиями труда, имеющих право на сокращенную продолжительность рабочего времени, и ее размеры.
8. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на получение специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты.
9. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на получение смывающих и обезвреживающих средств.
10. Форма расчетного листка.
11. Инструкция о порядке учета мотивированного мнения и согласования решений заведующего муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 192» города Кирова с представительным органом трудового коллектива.

2. Трудовые правоотношения

2.1. Основанием трудовых правоотношений со всеми работниками учреждения, в том числе совместителями (внутренними, внешними), сезонными работниками является трудовой договор.

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 № 90-ФЗ, от 05.05.2014 № 116-ФЗ).

Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочных трудовых договоров допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом (ст. 59 ТК РФ).

2.2. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. Работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня фактического начала работы издать приказ о приеме работника на работу (ст. 68 ТК РФ).

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ст. 65 ТК РФ).

2.4. При оформлении трудового договора наименование должности педагогического работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием образовательного учреждения, в которое включаются должности, предусмотренные Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года № 761н.

2.5. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников, наряду с обязательными условиями, содержащимися в статье 57 ТК РФ, являются:

- объем учебной нагрузки (педагогической работы);
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок

заработной платы, установленных за исполнение работником своих трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы);

- конкретные размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми, вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных, и др.);
- 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 учреждении показателей и критериев.

2.6. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника, в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

2.7. Руководящие и иные работники учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Решение о возможности предоставления преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов департамента образования и учебно-методических кабинетов), принимается работодателем по согласованию с представительным органом трудового коллектива и при условии, если педагоги, для которых учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Региональным и Территориальным соглашением, настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.9. Все изменения и дополнения, вносимые в трудовой договор, своевременно оформляются дополнительным соглашением об изменении условий трудового договора. Заключение новых трудовых договоров при изменении условий запрещается.

2.10. Изменение подведомственности (подчиненности) учреждения или его реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками.

2.11. Работодатель за 2 месяца извещает работников учреждения о предстоящей реорганизации, ликвидации.

2.12. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год и (или) в связи с изменениями организационных или технологических условий труда по правилам статьи 74 ТК РФ, под которыми понимается:

- изменение числа групп или количества воспитанников;
- изменение количества часов по учебному плану;
- изменение режима работы работника и (или) учреждения;
- изменение образовательных программ.

2.13. О предстоящих изменениях условий трудового договора и причинах,

которыми они вызваны, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

2.14. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст.74 ТК РФ) работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить работнику другую имеющуюся у него работу.

Если работник отказался от продолжения работы с изменившимися условиями трудового договора, либо у работодателя нет вакансий, или работник отказался от перевода на имеющиеся вакансии, то трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

2.15. Если изменения организационных или технологических условий труда могут привести к массовому увольнению работников, работодатель уведомляет об этом работников не менее, чем за 3 месяца. Критерии массового увольнения предусматриваются Территориальным отраслевым соглашением.

Работодатель в целях сохранения рабочих мест вправе ввести режим неполного рабочего времени (неполного дня, неполной недели) с учетом мотивированного мнения представительного органа трудового коллектива в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, Инструкцией по принятию локальных нормативных актов, на срок до шести месяцев.

Если работник откажется работать в таком режиме, трудовой договор расторгается согласно п. 2 ст. 81 ТК РФ (сокращение штата или численности работников). При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Досрочная отмена режима неполного рабочего времени производится с учетом мотивированного мнения представительного органа трудового коллектива.

2.16. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом представительному органу трудового коллектива не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.17. Работодатель предоставляет работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата работников, возможность поиска работы в рабочее время с сохранением заработной платы в количестве 5 часов в неделю.

2.18. Работодатель использует следующие возможности для минимизации увольнений по сокращению численности или штата работников:

- дополнительное профессиональное образование;
- установление работнику с его согласия режима неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели;
- перевод работника с его согласия на постоянную работу к другому работодателю по согласованию между работодателями или перемещение внутри учреждения.

2.19. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации преимущественным правом оставления на работе, помимо категорий работников, указанных в статье 179 ТК РФ, пользуются:

- работники, совмещающие работу с обучением в государственных организациях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются;
- молодые специалисты, проработавшие в сфере образования в течение 3 лет;
- работники предпенсионного возраста (за два года до выхода на пенсию по старости).

2.20. Работодатель содействует проведению государственной политики в области занятости, подготовки и дополнительного профессионального образования работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

2.21. Работодатель обязуется направлять педагогических работников не реже, чем один раз в 3 года на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности.

В случае направления работника на дополнительное профессиональное образование сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

2.22. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. ст. 173—176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов департамента образования.

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

2.24. Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, в случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисления в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.25. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

2.26. Работодатель выполняет иные обязанности, связанные с трудовыми правами работников, предусмотренные трудовым законодательством и Территориальным соглашением.

3. Оплата труда

3.1. В соответствии со статьей 135 ТК РФ система оплаты труда включает в себя должностной оклад (ставку заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Заработная плата устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения с учетом мотивированного мнения представительного органа трудового коллектива и являются приложением к настоящему коллективному договору.

3.3. При разработке и внесении изменений в Положение об оплате труда работников учреждения, порядок и размеры оплаты, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не должны быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в Примерном положении об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении департамента образования администрации города Кирова, утвержденном постановлением администрации г. Кирова от 26.03.2012г. № 1015-П.

3.4. В соответствии со статьей 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

3.5. Заработная плата выплачивается работникам учреждения в денежной форме, не реже чем каждые полмесяца путем перечисления в кредитную организацию, указанную в заявлении работника: аванс 30 % от основного размера заработной платы, установленного трудовым договором; заработная плата 70 % от основного размера заработной платы, установленного трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Форма расчетного листка утверждается с учетом мотивированного мнения представительного органа трудового коллектива и является приложением к настоящему коллективному договору.

3.6. Работникам, выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора.

3.7. На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные в дополнительном соглашении к трудовому договору.

3.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда таким работникам составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Перечень профессий и должностей работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на повышение оплаты труда, с конкретными размерами повышения является приложением к настоящему коллективному договору.

3.9. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производимые на основании приказа Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990г. № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы гособразования СССР», не могут быть уменьшены или отменены в связи с неисполнением работодателями своей обязанности по проведению специальной оценки условий труда.

3.10. Работникам, осуществляющим работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов), устанавливается выплата компенсационного характера в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.11. Работа, производимая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы – в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.12. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья.

3.13. Согласно постановления Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 № 38-П районный коэффициент, начисляемые в связи с работой в особых климатических условиях, в состав МРОТ не включается. Согласно ст. 315,316, и 317 ТК РФ работнику, осуществляющему трудовую деятельность в особых климатических условиях, гарантирована выплата не только минимального размера оплаты труда (МРОТ), но и повышенный размер оплаты труда, который обеспечивается выплатой районного коэффициента и процентной надбавки.

3.14. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере средней заработной платы работника. Время простоя, не зависящего от работника и работодателя, оплачивается в размере не менее 2/3 оклада (ставки).

3.15. Работодатель обязуется возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

3.16. С учетом мнения представительного органа трудового коллектива работодатель вправе устанавливать индивидуальный повышающий коэффициент к окладу для сохранения заработной платы по результатам аттестации педагогического работника на квалификационную категорию, присвоенную по одной из педагогических должностей:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы)
Старший (воспитатель, методист, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, тренер	Аналогичная должность без названия «старший»

преподаватель)	
Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)	Инструктор по физической культуре
Руководитель физического воспитания	Инструктор по физической культуре
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог, воспитатель
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Музыкальный руководитель
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР	Инструктор по физической культуре

3.17. По согласованию с представительным органом трудового коллектива работодатель устанавливает педагогическим работникам персональный повышающий коэффициент для сохранения размера заработной платы на период до одного года за наличие действовавшей квалификационной категории:

- в случае возобновления педагогической работы в течение года после ликвидации образовательной организации;
- в случае окончания действия квалификационной категории в периоды: временной нетрудоспособности; нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком; нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- в период нахождения в длительном педагогическом отпуске;
- до наступления пенсионного возраста, если до пенсии по старости остался один год.

3.18. За работниками, участвовавшими в забастовке в рамках проведения примирительных процедур по урегулированию коллективных трудовых споров в связи с невыполнением коллективного договора и (или) соглашений по вине работодателя или учредителя, сохраняется заработная плата в полном размере за весь период забастовки.

4. Рабочее время, время отдыха

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, не более 36 часов в неделю, в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса РФ и в других случаях - в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса РФ и регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, индивидуальными планами, иными локальными нормативно-правовыми актами в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, с учетом особенностей их труда, регулируется Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения той части педагогической работы, которая связана с преподавательской работой, и регулируется расписанием учебных занятий (нормируемая часть).

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника (ненормируемая часть).

Рабочее время иных педагогических работников, работа которых не связана с преподавательской, совпадает с их педагогической нагрузкой.

4.2. Для руководящих работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени в количестве 40 часов в неделю, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 4.3., 4.4., 4.5. настоящего договора.

4.3. Медицинским работникам учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

4.4. Работникам, являющимся инвалидами I или II группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

4.5. Для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 и 4 степени, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Перечень профессий и должностей работников учреждения, занятых на работах с вредными условиями труда, имеющих право на сокращенную продолжительность рабочего времени, с конкретными размерами продолжительности рабочего времени по каждой профессии и должности является приложением к настоящему коллективному договору.

В соответствии со ст. 92 ТК РФ на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а так же письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации, в порядке, размерах и на условиях, которые установлены в отраслевом (межотраслевом) соглашениями, коллективным договором.

4.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

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

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный или выходной день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.7. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в период приостановки работы учреждения определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний. Привлечение работников к выполнению работ, не обусловленных трудовым договором и (или) должностными обязанностями, допускается только при условии п.2.6 коллективного договора.

4.8. Вопрос о необходимости нахождения или отсутствия работников на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается Работодателем.

4.9. Время перерыва для отдыха и питания, а также график сменности

устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает воспитателям возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с детьми. Всем остальным работникам учреждения предоставляется возможность отдыха и приема пищи в течение рабочего времени не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ) и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

4.10. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается Работодателем по согласованию с представительным органом трудового коллектива. Эта работа завершается до окончания текущего учебного года и ухода работников в очередной отпуск.

Руководитель учреждения должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

В случае изменения объема учебной нагрузки на новый учебный год руководитель обязан письменно уведомить педагогического работника не позднее, чем за два месяца до момента изменения учебной нагрузки, и внести соответствующие изменения в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) с согласия работника.

4.11. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп, воспитанников у данного работника.

4.12. Объем учебной нагрузки педагогов в размере, меньшем или превышающем норму часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, ежегодно устанавливается только с письменного согласия работника.

4.13. Оплата замещения отсутствующего работника педагогическим работником осуществляется со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы и производится на общих основаниях.

4.14. Уборщикам служебных помещений объем работы устанавливается исходя из расчета 0,5 единицы должности на каждые 250 кв. м убираемой площади.

4.15. Педагогические работники учреждения имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется постановлением Правительства РФ.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска других работников учреждения составляет 28 календарных дней.

4.16. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения представительного органа трудового коллектива в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ, Инструкцией о порядке учета мотивированного мнения и согласования, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков является обязательным как для работодателя, так и для работника. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и с учетом мотивированного мнения представительного органа трудового коллектива.

4.17. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.18. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение

текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

При этом денежные суммы, приходящиеся за 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 порядке, установленном законодательством (ст. 139 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922).

По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть выплачены в виде компенсации за неиспользованный отпуск. В соответствии со статьей 126 ТК РФ не допускается замена денежной компенсации ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

4.19. Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также перенесен на другой срок по письменному заявлению работника, если своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет преимущественное право в выборе новой даты начала отпуска.

4.20. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Продолжительность отпуска педагогических работников составляет не менее 42 календарных дней. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.21. Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в т.ч. эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, с указанием продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, составляющей не менее 3 календарных дней, по каждой должности согласуется с представительным органом трудового коллектива и является приложением к настоящему коллективному договору.

Руководитель должен обеспечить учет рабочего времени работников, эпизодически привлекаемых к работе сверх установленной им продолжительности рабочего времени.

Оплата ежегодных дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

4.22. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, не реже чем через каждый десять лет непрерывной педагогической работы. Порядок предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих

образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 г. № 644.

4.23. Работникам учреждения, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, минимальная продолжительность которого составляет 3 календарных дня.

Перечень профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, при работе на которых предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, и его продолжительность по каждой должности согласуется с представительным органом трудового коллектива и является приложением к коллективному договору.

4.24. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы и в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

5. Охрана труда

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством РФ, Территориальным отраслевым соглашением обеспечивает право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников, а именно:

5.1.2. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, на проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2 % от фонда оплаты труда.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в Соглашении об охране труда, которое является приложением к настоящему коллективному договору

5.1.3. Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками в рабочее время периодических медицинских осмотров, предусмотренных статьей 213 ТК РФ, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на период прохождения указанных осмотров.

5.1.4. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и общественных инспекторов труда собрания трудового коллектива в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками учреждения.

5.1.5. Обеспечивает работников в соответствии с требованиями законодательства сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами по установленным нормам. Перечень профессий и должностей работников с вредными условиями труда, имеющих право на получение специальной одежды, обуви и других СИЗ, смывающих и обезвреживающих средств является приложением к настоящему коллективному договору.

5.1.6. В соответствии со статьей 212 ТК РФ, ФЗ «О специальной оценке условий труда» организует проведение специальной оценки условий труда.

В случае отсутствия денежных средств на проведение специальной оценки условий труда ходатайствует перед учредителем о выделении соответствующих денежных средств.

5.1.7. Использует возможность возврата части страховых взносов (до 20 %) из Фонда социального страхования и расходования возвращенных средств на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, на проведение аккредитованной организацией специальной оценки условий труда и приобретение для

работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

5.1.8. Со всеми работниками, поступающими на работу в учреждение, а также переведенными на другую работу, проводятся инструктажи по охране труда, в течение первого месяца проводится обучение и проверка знаний требований охраны труда, инструктажи сохранности жизни и здоровья детей, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, по оказанию первой помощи пострадавшим.

Организует проверку знаний, требований охраны труда у всех работников учреждения не реже одного раза в три года.

5.1.9. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

5.1.10. Обеспечивает в учреждении наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

5.1.11. Обеспечивает приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств Работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

5.1.13. Гарантирует сохранение места работы (должности) и среднего заработка за работниками учреждения на время приостановления работ или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

5.1.14. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет.

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

5.1.16. Обеспечивать гарантии и компенсации работникам, занятым работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.1.17. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мотивированного мнения представительного органа трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ).

5.1.18. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

5.1.19. Осуществлять совместно с представительным органом трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

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

5.1.21. Организовывать прохождение работниками обязательных предварительных

(при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

5.1.22. Обеспечивать доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинское учреждение в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (ст. 212 ТК РФ).

5.1.23. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

5.2. В соответствии со статьей 217 ТК РФ в учреждении с целью обеспечения соблюдения требований охраны труда создается служба охраны труда.

6. Социальные гарантии, меры социальной поддержки, компенсации

6.1. Работники учреждения пользуются всеми льготами, правами и мерами социальной поддержки, предусмотренными действующим законодательством РФ и Кировской области.

6.2. Педагогические работники пользуются правом выхода на досрочную трудовую пенсию по старости в связи с педагогической деятельностью, отработав не менее 25 лет в учреждениях для детей в соответствии с ФЗ «О трудовых пенсиях в РФ».

6.3. Педагогические работники, состоящие на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, имеют право на предоставление им вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда.

6.4. Педагогическим работникам, награжденным почетным знаком «Педагогическая слава», выплачивается единовременная денежная выплата в размере, установленном Правительством Кировской области.

6.5. Работникам учреждения (за исключением совместителей), удостоенным почетных званий «Народный учитель СССР», «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», зарегистрированным в установленном порядке по постоянному месту жительства на территории Кировской области, предоставляется ежемесячная социальная выплата в размере 1000 рублей.

6.6. Стороны договорились проводить совместную работу по решению жилищных проблем работников учреждения, в том числе по возможности участия работников в программе жилищного строительства на условиях государственной поддержки независимо от возраста.

6.7. Общее собрание работников учреждения и (или) представительного органа трудового коллектива обязуется:

6.7.1. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий, предоставлением мер социальной поддержки работникам учреждения в соответствии с законодательством и настоящим договором.

6.7.2. Проводить рассмотрение поступивших заявлений и жалоб работников по вопросам нарушения трудовых прав, предоставления социальных гарантий и мер

социальной поддержки, принимать меры к восстановлению нарушенных прав, осуществлять меры по устранению причин и условий, порождающих нарушение прав работников.

7. Гарантии деятельности представительного органа работников МКДОУ

Стороны договорились о том, что:

7.1. Представительный орган работников МКДОУ осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.2. Работодатель принимает решения по согласованию с представительным органом работников МКДОУ в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

7.3. Работодатель обязан предоставить представительному органу работников МКДОУ безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, правом пользоваться средствами связи, оргтехникой.

7.4. Работодатель предоставляет представительному органу работников МКДОУ необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

7.5. Члены представительного органа работников МКДОУ включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

7.6. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) представительного органа работников МКДОУ рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применения систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление повышающего коэффициента за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышающих коэффициентов за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятия дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ) и другие вопросы.

8. Обязательства представительного органа работников МКДОУ

Представительный орган работников МКДОУ обязуется:

8.1. Предоставлять и защищать права и интересы работников МКДОУ по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральными законами РФ и ТК РФ.

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

8.3. Осуществлять общественный контроль за правильностью расходования фонда заработной платы.

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

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

8.6. Представлять и защищать трудовые права членов трудового коллектива МКДОУ в комиссии по трудовым спорам в суде.

8.7. Осуществлять общественный контроль за своевременным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

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

8.10. Осуществлять культурно-массовую работу в МКДОУ № 192.

9. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

9.1. Стороны договорились о том, что:

9.1.1. работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду;

9.1.2. совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора;

9.1.3. осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников МКДОУ № 192;

9.1.4. рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;

9.1.5. соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры из разрешения – забастовки.

9.2. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.3. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

9.4. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за

три месяца до окончания срока действия данного договора.

10. Заключительные положения

10.1. Стороны договорились, что:

10.1.1. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации.

10.1.2. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, либо одобрения их собранием (конференцией) работников.

10.1.3. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

10.1.4. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

10.1.5. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ). Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ иными федеральными законами.

10.2. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

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

10.4. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

От работодателя:
Заведующий МКДОУ № 192
_____ С.А. Сметанина

От работников:
Председатель представительного
органа работников МКДОУ № 192
_____ Л.С. Чарушина