СОГЛАСОВАНО:
Председатель ППК
МДОУ «Брусничка»
_____Е. В. Шейн
«_21_» _12_ 2022г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МДОУ «Брусничка»
_____Н. С. Аверина
«_21_» _12_ 2022г.

ПРИНЯТЫ:
Собрание трудового коллектива
МДОУ «Брусничка»
Протокол № 1
от «_21_» _12_ 2022г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА «БРУСНИЧКА»
(МДОУ «БРУСНИЧКА»)

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Администрация муниципального образования "Усть-Илимский район"
№ 10 « 27 » ДЕКАБРЯ 2022 г.
_____ (Алейникова Н.В.)
подпись Ф.И.О.

2022г.

I. Общие положения

1. Коллективный договор (далее - Договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении детский сад общеразвивающего вида «Брусничка» (далее – Учреждение)

Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально- трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

2. Сторонами Договора являются:

- работодатель в лице его представителя – заведующего МДОУ «Брусничка» Авериной Н.С.
- работники являющиеся членами профсоюза, в лице своего полномочного представителя – председателя первичной профсоюзной организации.
- работники МДОУ, не являющиеся членами профсоюза.

Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников.

3. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 7 дней после его подписания.

4. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, в том числе изменения типа Учреждения (бюджетное, автономное), расторжения трудового договора с Работодателем.

5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения указанных мероприятий.

6. При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

7. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

9. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников.

10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются Сторонами.

11. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами.

12. Стороны имеют право продлить действие Договора на срок до трех лет.

II. Трудовые отношения

Стороны установили следующее:

15. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также

отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

13. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником.

Если Работник не приступил к работе в установленный срок без уважительной причины в течение недели, то трудовой договор аннулируется (статья 61 ТК РФ).

14. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание трудового договора для различных категорий Работников разрабатывается Работодателем.

15. Срочный трудовой договор с Работником может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

16. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия труда, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другое.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (статья 57 ТК РФ).

17. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся (воспитанников), проведение эксперимента, изменение сменности работы Учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение при продолжении Работником работы без изменения трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (статья 74 ТК РФ).

18. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли Сторон.

19. О введении изменений трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (статья 74, 162 ТК РФ).

Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

20. Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с:

1) настоящим коллективным договором;

2) Уставом Учреждения;

3) Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения;

4) иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении и непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника.

21. На каждого Работника в Учреждении ведется трудовая книжка и (или) формируется в электронном виде основная информация о трудовой деятельности и трудовом стаже в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации.

Информация о трудовой деятельности представляется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ. (статьями 65,66, 66.1 ТК РФ).

22. Работодатель обязан отстранить от работы, не допускать к работе работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучения и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование); при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором; по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (статья 76 ТК РФ).

23. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (статья 77 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны установили следующее:

24. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

25. Работодатель по согласованию с представителями Работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

26. Работодатель обязуется:

1) организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников;

2) повышать квалификацию педагогических Работников не реже чем один раз в пять лет.

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 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 (статья 187 ТК РФ);

4) предоставлять 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 статьями 173 - 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173 - 176 ТК РФ, также Работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации,

создавать условия для прохождения педагогическими Работниками аттестации в соответствии и по ее результатам

устанавливать Работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение Работников и содействие их трудоустройству

Стороны установили следующее:

27. Работодатель обязан уведомлять представителей Работников в письменной форме о сокращении численности или штата Работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников – не позднее чем за три месяца до его начала (статья 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

28. Работники, получившие уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

29. Работодатель обязан производить увольнение Работников - членов первичной профсоюзной организации по инициативе Работодателя в связи с сокращением численности или штата (пункт 2 статьи 81 ТК РФ), пунктом 3, пунктом 5 статьи 81 ТК РФ по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации (статья 82 ТК РФ).

30. Массовым высвобождением считается сокращение более 5 Работников.

31. Стороны договорились, что:

1) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными и ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

2) высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статья 178, 180 ТК РФ.

V. Оплата труда, гарантии и компенсации

Стороны договорились что:

32. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

33. Оплата труда Работников осуществляется в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда работников Учреждения, утвержденного Работодателем (далее – Положение об оплате труда) и в соответствии с квалификационной категорией, присвоенной по результатам аттестации.

Работникам образовательных организаций, расположенных в сельской местности, оплата труда устанавливается в повышенном размере 25 % от должностного оклада.

34. Работодатель осуществляет премирование Работников из фонда экономии заработной платы и внебюджетных средств на основании Положения об оплате труда.

35. Работодатель устанавливает повышенный размер заработной платы Работникам, занятым на работе с вредными и опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ).

36. Работодатель производит соответствующие доплаты, определяемые законодательством РФ при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, работе сверхурочно, в ночное время и т.п.);

37. Работодатель производит выплату Работникам за каждый час работы в ночное время (с 22.00 часов до 06.00 часов) в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

38. Время простоя работника оплачивается в соответствии со статьей 157 ТК РФ.

39. Заработная плата в соответствии со статьей 136 ТК РФ выплачивается Работникам:

1) за первую половину месяца – 25 числа текущего месяца (аванс);
2) за вторую половину месяца - 10 числа следующего за расчетным месяцем.

Заработная плата Работникам перечисляется на счет банковской карты:

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

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

40. Выплата всех сумм, причитающихся Работнику при увольнении, производится в день увольнения.

В случае если при увольнении Работника имеют место взаимные претензии между Работодателем и работником, в том числе по причине невыполнения договора о полной материальной ответственности (статья 244 ТК РФ) увольняемого Работника, выплата неоспариваемой суммы, причитающейся Работнику, производится в день его увольнения (статья 140 ТК РФ).

41. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель несет ответственность, предусмотренную статьей 236 ТК РФ.

42. Компенсации и гарантии, установленные при выполнении Работниками трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей, предоставляются по основаниям и в размерах возмещения расходов, предусмотренных статьями 165-188 ТК РФ и локальными актами Работодателя:

1) при направлении в служебные командировки;
2) при переезде на работу в другую местность;
3) при исполнении государственных или общественных обязанностей;
4) при совмещении работы с обучением;
5) при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;
6) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
7) при переводе Работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу;
8) при временной нетрудоспособности;
9) при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
10) при направлении на медицинское обследование;
11) при сдаче работником крови и ее компонентов;

VI. Режим труда и время отдыха

Стороны установили следующее:

43. Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, учебным расписанием, годовым календарным режимом занятий, графиком работы, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения представителей Работников, а также условиями трудового договора.

44. Для Работников из числа административно-хозяйственного и для учебно-вспомогательного персонала Учреждения продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю для мужчин, и 36 часов в неделю для женщин, при пятидневной рабочей неделе.

45. Для педагогических Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (статья 333 ТК РФ).

В соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов) педагогической работы за ставку заработной платы педагогическим работникам в зависимости от должности и специальности с учетом особенностей их труда» продолжительность рабочего времени установлена:

1) 36 часов в неделю – воспитателю, педагогу-психологу, старшему воспитателю;
2) 20 часов в неделю – учителю-логопеду;
3) 24 часа в неделю – музыкальному руководителю;
4) 30 часов в неделю – инструктору по физической культуре.

46. Для Работников, в отношении которых по условиям работы не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

47. Для Работников, у которых установлен сменный график работы Работодатель графики сменности доводит до сведения Работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

48. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

49. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная неделя устанавливается в следующих случаях, предусмотренных статьей 93 ТК РФ.

50. Учреждение работает в режиме 12 часов с 07.00ч-19.00ч при 5ти дневной рабочей недели с понедельника по пятницу.

51. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

52. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена за исключением привлечения Работников к работе в эти дни на основаниях и в порядке, предусмотренных статьей 113, 153 ТК РФ.

53. В период приостановления образовательного процесса, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал учреждения, может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, по усмотрению работодателя, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

54. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Работников и не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

56. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

57. Продолжительность отпуска:

1) педагогических Работников составляет 42 календарных дня,

2) учебно-вспомогательного персонала - 28 календарных дней,

3) учителя-логопеда – 56 календарных дней (постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

58. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 16 календарных дней (статья 321 ТК) устанавливается лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

59. Общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству устанавливается на общих основаниях.

60. Отпуск может быть использован с разрывом с согласия Работника. Работодатель может предоставить отпуск во время образовательного процесса при наличии у Работника путёвки на отдых и лечение, если отсутствие Работника не повлечёт производственных трудностей.

61. Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Работникам по их письменному заявлению предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы для решения неотложных социально-бытовых вопросов:

1) одиноким матерям, опекунам – до 14 дней в году;

2) на похороны – до 3-х дней;

3) одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет - дополнительный выходной день (статья 319 ТК РФ);

4) женщинам, имеющим детей - инвалидов предоставлять ежемесячно 4 дня по уходу, оплачиваемых из средств фонда социального страхования, учитывая их заявления (с обязательным приказом по Учреждению);

5) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

7) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году (статья 128 ТК РФ).

Указанный отпуск реализуется в удобное для Работника время, а по заявлению Работника может присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску или использоваться отдельно полностью либо по частям. Перенос его на следующий рабочий год не допускается (статья 263 ТК РФ).

62. В течение рабочего дня (смены) Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 1 часа и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

63. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обязан обеспечить Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

Должности, время перерыва на обед и отдых которых входит в рабочее время

1) сторож.

64. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе (рабочий по комплексному обслуживанию территории, дворник) в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогревания в рабочее время.

VII. Охрана труда Работников

Стороны установили следующее:

65. Работодатель обязуется:

1) обеспечить Работникам здоровые безопасные условия труда, предупреждающий производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников (статья 219 ТК РФ);

2) 2 раза в год проводить под роспись инструктаж по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда (статья 212 ТК РФ);

3) обеспечить Работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт Учреждения;

4) проводить специальную оценку условий труда (СОУТ) в соответствии с Федеральным законом № 426 - ФЗ от 28.12. 2013 «О специальной оценке условий труда».

5) проводить первичный и плановый инструктаж на рабочем месте, осуществлять учет и расследование несчастных случаев на производстве, оформлять их актом;

6) обеспечить соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда;

7) создать санитарный пост с аптечкой, укомплектованной набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи;

8) осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда;

9) осуществлять обязательное социальное страхование Работников;

10) обеспечить за счет средств учреждения прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), в том числе указанных в статье 213 ТК РФ, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) по просьбам Работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

11) не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

12) обеспечить соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного режима, проводить совместно с представителями Работников анализ заболеваемости работников, детей и её причин.

66. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (статья 220 ТК РФ).

67. Работодатель и председатель ППО на паритетной основе создают комиссию по охране труда. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

1) организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;

2) оценку состояния условий труда на рабочих местах;

3) своевременное расследование несчастных случаев.

68. Представители Работников обязуются:

1) осуществлять постоянный контроль над соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами ответственного по охране труда;

2) участвовать в организации обучения Работников знаниям по охране труда;

3) участвовать в расследовании несчастных случаев.

69. Работники обязуются:

1) соблюдать требования охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2) своевременно информировать Работодателя о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

VIII. Социальные гарантии и компенсации

Стороны установили следующее:

70. Работодатель:

1) обеспечивает условия для ежегодной диспансеризации Работников;

2) обеспечивает сохранность архивных документов, дающим право Работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот;

3) своевременно оформляет впервые поступающим на работу Работникам трудовые книжки в бумажном или электронном виде, а также представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета (статья 65 ТК РФ).

4) в случае участия Работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), конкурсах профессионального мастерства различного уровня они освобождаются от работы на время участия в конкурсах и соревнованиях с сохранением среднего заработка.

5) в случае направления в служебную командировку, работнику возмещаются расходы на проезд, суточные (статья 187 ТК РФ).

VIII. Сотрудничество и ответственность сторон за выполнение принятых обязательств

Стороны договорились о том, что:

71. Отношения и ответственность в процессе реализации Договора регламентируются ТК РФ, статьей 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

72. Контроль над выполнением Договора на всех уровнях осуществляется Сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

73. Взаимно предоставлять, имеющуюся информацию при осуществлении контроля над выполнением Договора.

74. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого Работника в связи с профессиональной деятельностью.

75. Представители Работников осуществляют в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 ТК РФ).

Прошито и пронумеровано,
скреплено печатью
12 (двенадцать) лист(ов)
Заведующий МДОУ «Брусничка»:

Н. С. Аверина