



Администрация г.Улан-Удэ
Комитет экономического развития и туризма
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
«11» апреля 2022 г.
Регистрационный № 87
И.И. Мисюкова И.С.
(Должность и ФИО лица, ответственного за регистрацию)
Подпись: И.И. Мисюкова

Коллективный договор

муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
Детский сад №143 «Золотая рыбка»
комбинированного вида
г.Улан-Удэ
на 2022-2024 гг.

От работников:

Председатель ЦК
МБДОУ Д/сад №143

О.В.Власова



От работодателя

Заведующий
МБДОУ Д/сад №143

И.А. Агапова



Дата: 08.04.2022 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 143 «Золотая рыбка» комбинированного вида (далее МБДОУ детский сад №143 «Золотая рыбка») города Улан-Удэ.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс РФ;
- ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения МБДОУ № 143 и установлению 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 актами отраслевого, регионального и территориального соглашениями.

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза Работников народного образования и науки РФ (далее-профсоюз), в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Власовой Оксаны Владимировны (далее –профком);

- работодатель в лице его представителя заведующей Агаповой Ирины Артемовны

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30,31 ТК РФ). , или самостоятельно представлять и отстаивать свои интересы.

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 учреждения в течение 7 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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 проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК 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 настоящего коллективного договора решаются сторонами.

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

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение, принимает по согласованию профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, занятых на работе с вредными или опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного, дополнительно оплачиваемого отпуска;
- 5) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

а) учет мнения(по согласованию) профкома;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53ТКРФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

-обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

б) участие в разработке и принятии коллективного договора;

в) другие формы.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1 Заключение гражданско-правовых договоров в образовательной организации, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Трудовой договор с работниками организации заключается как правило на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора 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 законодательством

2.2.Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения.

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

2.3. Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:

- До подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также с иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;
- Вести трудовые книжки работников в том числе по личному заявлению вести бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;
- По письменному заявлению работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника установленный трудовым законодательством отраслевым соглашением иными соглашениями и коллективным договором являются недействительными, и применяться не могут.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ,

- Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, за календарный месяц, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени,
- Виды и размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда);
- Виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера,
- Объем учебной нагрузки, установленной при тарификации.

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

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, сохраняется ее объем и преемственность в закрепленных за воспитателями, специалистами групп и не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год,

Объем работы педагогическим кадрам больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

2.7. Педагогическая работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других ОУ, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только лишь в том случае, если педагогические работники, для которых данное ОУ является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Педагогическая нагрузка работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период другим педагогам.

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

2.10. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Работа, не обусловленная трудовым договором 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 плату.

2.11. Руководитель образовательной организации по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации может назначить на должность педагогического работника лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью.

2.12. При приеме на работу кроме оснований, предусмотренных ст.70 ТК РФ испытание не устанавливается также для педагогических работников имеющих действующую квалификационную категорию

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

2.14. При расторжении трудового договора (увольнении) работника работодатель гарантирует выплату единовременного выходного пособия в размере:

- в связи с выходом на пенсию, проработавшему в учреждении работнику 10 лет и более - 100% от оклада, проработавшему работнику 5 лет и более-50% от оклада.из средств стимулирующего фонда оплаты труда.

2.15. Работодатель имеет право уволить работника по основаниям п.2,3,8,9 ст. 81 ТК РФ и п.13 ч.1 ст. 83 ТК РФ, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу(как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям имеющиеся вакансии;

2.16. Стороны пришли к соглашению в том, что:

- Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

- Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (в том числе и дистанционных), перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

2.17. Работодатель обязуется:

- Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех работников (в разрезе специальности).

Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года и оплачивать (при наличии средств) раз в три года из стимулирующего фонда оплаты труда, курсы повышения квалификации стоимость, которых не превышает трёх тысяч рублей, в размере 50% по представлению документа об оплате

- В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.
- 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 ст. 173 – 176 ТК РФ.
- Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям повышающие коэффициенты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.18. Работодатель обязуется:

- Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое 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.

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

- Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

- Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).
- Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.
- При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.
- Стороны договорились, что:
 - Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:
 - одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет;
 - родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
 - работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на платной или бесплатной основе
 - .
 - неосвобожденных председатели первичной профсоюзной или территориальной организации;
 - работники, отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
 - лица, получившие среднее профессиональное образования или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течении трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня. (молодые специалисты);

2.19.Работодатель имеет право уволить работника по основаниям п.2,3,8,9 ст. 81 ТК РФ и п.13 ч.1 ст. 83 ТК РФ, если невозможно перевести работника сего письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу(как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям имеющиеся вакансии;

2.20.Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

III. Рабочее время и время отдыха

3.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников МБДОУ определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного оборудования и дистанционных образовательных технологий

Для педагогических работников в зависимости от должности и специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются в соответствии с ч.3 ст.333 Трудового Кодекса РФ, соответствующими нормативно-правовыми актами утверждаемыми Минпросвещения России и Минобрнауки России.

3.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, разработанного в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 года №536 « Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», предусматривая в них в том числе:

- Порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, как на месте нахождения образовательной организации, так и за ее пределами;
- Порядок и условия осуществления педагогической деятельности в организациях с круглосуточным пребыванием детей, применительно к порядку и условиям в период карантина, чрезвычайных ситуаций, в том числе санитарно-эпидемиологических;
- Предоставления свободного дня(дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном ст 185.1 ТК РФ.
- Условия реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в образовательной организации в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;

3.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

25 часов в неделю – воспитателям, работающим непосредственно в группах с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья (комбинированные группы)

36 часов в неделю:

– воспитателям в ДОУ, дошкольных группах общеобразовательной направленности;

20 часов в неделю - учителям дефектологам (тифлопедагог), учителям – логопедам, логопедам;

24 часа в неделю- музыкальным руководителям;

30 часов в неделю – инструкторам по плаванию и физической культуре за ставку заработной платы.

36 часов в неделю

педагогу -психологу, в ДОУ., в том числе на индивидуальную и групповую профилактическую, диагностическую консультативную коррекционную, развивающую, учебную, просветительскую работу с воспитанниками работу; на экспертную, консультационную работу с педагогическими работниками и родителями (законными представителями) по вопросам развития, обучения, воспитания детей в образовательной организации педагог-психолог затрачивает 18 часов в неделю;

Остальное время, в пределах установленной педагогу-психологу продолжительности рабочего времени, является временем на подготовку к индивидуальной и групповой работе с воспитанниками, обработку, анализ и обобщение результатов, подготовку к экспертно- консультационной работе с педагогическими работниками и родителями воспитанников.

Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в образовательной организации (при обеспечении администрацией организации необходимых условий работы с учетом специфики и требований к профессиональной деятельности педагога-психолога), так и за пределами, что определяется правилами внутреннего распорядка образовательной организации.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки,

выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

3.5. В случаях, когда по условиям работы работникам не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода, определяемого локальным нормативным актом образовательной организации (месяц, квартал, полугодие, год). Суммированный учет рабочего времени работодателем с учетом мнения профсоюзной организации.

0.0. Вопрос обязательности или возможности отсутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- работникам, являющимся инвалидами I или II группы, устанавливается продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю, с сохранением полной оплаты труда.

3.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

3.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с

дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

3.10. Привлечение работника во время текущего ремонта:

- Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени;

- педагоги привлекаются к педагогической и организационной работе (подготовка к новому учебному году, оформление документации, написание планов, ремонт и изготовление дидактического материала) на своём рабочем месте в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки.

- Все работники, не зависимо от занимаемой должности, привлекаются к выполнению ремонтных работ, не требующих специальных знаний (покраска, побелка, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени;

3.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

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).

3.12. Работодатель обязуется:

Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, согласно графику отпусков, который утверждается работодателем не позднее, чем за две недели до начала нового календарного года.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций, работающим с воспитанниками с ОВЗ, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества в группе.

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

3.13. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ, который должен быть не менее 7 (8)??? календарных дней.

3.14. По письменному заявлению работника, предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 3 дня (отцу);
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;
- для проводов детей в армию – 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
- работающим инвалидам до 60 дня в год;

3.15. Работник имеет право на получение краткосрочного оплачиваемого отпуска, в случае смерти близких родственников – 3 рабочих дня;

3.16. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемым Уставом учреждения.

3.17. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и составляет не менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

IV. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМА ТРУДА

4.1 Стороны исходят из того, что в МБДОУ система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, локальными нормативными МБДОУ, Постановлением РБ №620 от 10.12.2014 года « Об утверждении положения об установлении систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений и фондов финансируемых из республиканского бюджета» и Постановлением Правительства РБ № 390 от 16.07 2021 года» О системе оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс в общеобразовательных организациях Республики Бурятия», Постановлением Администрации г. Улан-Удэ №336 от 28.10.2016 года «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Администрации г. Улан-Удэ», Постановлением №211 от 30.09.2021 года «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Администрации г. Улан-Удэ от 28.10.2016г №336».

При изменении системы, условий, порядка и размеров оплаты труда, заработная плата работников МБДОУ (без учета стимулирующих выплат за высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат), не может быть ниже заработной платы(без учета

стимулирующих выплат за высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Стаж педагогической работы и высшее педагогическое образование оплачивается педагогам из фонда стимулирующей части заработной платы.

4.2. Заработная плата работникам выплачивается 25 числа - аванс за первую половину месяца и 10 числа следующего за отработанным месяцем - оставшаяся часть заработной платы.

4.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;

- Стимулирующая выплата, которая распределяется в размере, порядке и на условиях предусмотренных «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ». Распределение поощрительных выплат и определение их размера, осуществляемых за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, производится на основании представленных 20 числа каждого месяца, работниками листов самооценки и доказательной базы о проделанной работе в Комиссию МБДОУ. Комиссия, утвержденная приказом заведующего ДОУ, рассматривает представленный материал и с учетом мнения профсоюзной организации в порядке, определенном локальными нормативными актами МБДОУ выносит решение.

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
 - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
 - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации (принцип адекватности);
 - вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
 - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принципы доступности, справедливости);
 - принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

4.4. Изменение оплаты труда производится из стимулирующего фонда заработной платы:

- молодым специалистам (педагогический стаж до трёх лет) ежемесячно в сумме одной тысячи рублей;
- при увеличении стажа педагогической работы, непрерывного стажа работы по специальности;
- при получении высшего педагогического образования - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

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

- Для педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории закончился, установление оплаты труда осуществляется с учетом результатов аттестации в период:

- длительной нетрудоспособности – на 1 год;
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет – на 1 год;
- отпуска сроком до 1 года в соответствии с Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», Законом РБ «Об образовании в Республике Бурятия» – до года;
- до наступления пенсионного возраста или выхода на пенсию – до 6-ти месяцев.

- Педагогическим работникам при прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию предусматривается упрощенная форма профессиональной экспертизы – оценка информационной карты, без прохождения вариативных аттестационных процедур и защиты системы педагогической деятельности, для следующих категорий педагогических работников:

а/ Награжденные государственными наградами, получившие почетные звания, отраслевые знаки отличия Российской Федерации, государственные награды или звания Республики Бурятия, независимо от года награждения;

б/ Победители Всероссийских конкурсов профессионального мастерства, учредителем которых является Министерство науки и высшего образования Российской Федерации и Общероссийский Профсоюз образования;

в/ Победители республиканских конкурсов профессионального мастерства;

г/ Подготовившие в течение 5 лет с момента предыдущей аттестации: воспитанников (детей дошкольного возраста), призеров очных региональных, всероссийских, международных конкурсов и олимпиад.

4.5. На воспитателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая педагогов из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

4.6. Наполняемость групп, установленная санитарными нормами является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества воспитанников в группе компенсируется воспитателю установлением доплаты согласно положению о стимулирующих выплатах.

4.7. С письменного согласия работника допускается его привлечение к сверхурочной работе.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течении двух дней подряд и 120 часов в год.

4.8. Оплата труда работников за ночное время (22.00-6.00) производится в повышенном размере, но не ниже 35 % часовой тарифной ставки (части оклада , рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.9. Оплата труда работников в ночное время (22.00-6.00) и за вредные условия труда не учитываются и производятся сверх минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы).

4.10. Педагогическим работникам устанавливается повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

4.11. Экономия средств ФОТ направляется на стимулирование, оказание материальной помощи работникам, условия которых предусматриваются в локальных актах МБДОУ, в пределах его ФОТ.

4.12. Наполняемость групп, установленная санитарными нормами является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества воспитанников в группе компенсируется воспитателю установлением доплаты согласно положению о стимулирующих выплатах.

4.13. Работодатель ежемесячно выдает работнику на руки расчетные листы в доступном для понимания работниками формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.14. Работодатель сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

5.1. Стороны договорились, что работодатель:

- Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами учреждения в образовательных целях.
- Обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей, внуков дошкольного возраста мест в дошкольном учреждении.
- Организует в учреждении питание сотрудников.

- Оказывает из средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по утвержденным с учетом мнения (по согласованию) профкома согласно перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам (приложение №_6).

Юбилярам 50-55-60 лет, проработавшим в учреждении более 10 лет, выплачивается единовременное вознаграждение из средств организации согласно положению о премировании

- Осуществляет из внебюджетных средств и средств экономии выплату дополнительного выходного пособия следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовое увечье в данном учреждении; имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 20 лет; всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения.

- Назначение досрочной страховой пенсии по старости работникам отрасли, не менее 25 лет осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей;

5.2. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

- Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (прилагается с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц).

- Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства от фонда оплаты труда.
- Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

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

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

- Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей .
- Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

- 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 (ст. 220 ТК РФ).
- Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 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.
- Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).
- Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 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.
- Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, 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.

- Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- Оборудовать комнату для отдыха работников организации.
- Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
- Предоставить два не оплачиваемых выходных дня работникам прошедшим вакцинацию от COVID-19.
- Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- Использованию возможности возврата части страховых взносов (до 20%) на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией специальной оценки условий труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (приказ Минздравсоцразвития РФ от 11 февраля 2011 №101н);

5.3. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- конкурсы для повышения профессионального уровня работников и поддержание имиджа учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

VI. Гарантии профсоюзной деятельности

6. Стороны договорились о том, что:

6.1. 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 его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

6.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

6.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 6 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома.

6.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

6.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%. (ст. 377 ТК РФ)

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

6.6. Работодатель за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения производит ежемесячные выплаты из премиального фонда председателю профкома в размере 700 руб. (ст. 377 ТК РФ).

6.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов создаваемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

6.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 3, подпунктом «б» пункта 6 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

6.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

6.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, штатному расписанию, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

6.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, 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 праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- распределении стимулирующей части фонда оплаты труда;
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
 - составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
 - утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные, и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
 - размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 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);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

VII. Обязательства профкома

7. Профком обязуется:

7.1.Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

7.2.Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующей части фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

- 7.3. Осуществлять 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.
- 7.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 7.5. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 7.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 7.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 7.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
- 7.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.
- 7.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 7.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 7.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 7.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 7.14. 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 зарработке и страховых взносах работников.

VIII. Участие работников в управлении.

- 8.1. Руководитель обязуется, в срок не более 5 дней с момента получения, информировать профком обо всех распоряжениях и постановлениях директивных органов, касающихся задач социально-экономического развития учреждения, внедрение хозяйственного механизма.
- 8.2. С целью расширения гласности и привлечения работников к управлению, руководитель обязуется выступать на собраниях трудового коллектива по

вопросам педагогической, кадровой, финансовой, хозяйственной деятельности с периодичностью не реже 2-х раз в год. Регулярно обсуждать перспективы и планы совершенствования методического обеспечения образовательного процесса.

8.3. Добиваться выплаты заработной платы и отпускных в сроки, установленной статьей 136 ТК РФ.

8.4. Способствовать обеспечению учета мнения всего трудового коллектива образовательного учреждения при принятии решения об изменении организационно – правовой формы объектов, их социально-культурной схемы при определении условий сдачи работодателем учреждения в аренду земли, зданий, сооружений и оборудования.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

9. Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.3. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля, на общем собрании работников два раза в год.

9.4. Рассматривают в 3-хдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.5. 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 их разрешения – забастовки.

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

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

9.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Примечание:

К коллективному договору прилагаются:

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
2. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.
4. График сменности.

5. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска.

6. Соглашение по охране труда.

7. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

Пролито, пронумеровано и скреплено печатью

Заведующий МБДОУ

Детский сад №143 «Золотая рыбка»

И.А. Алапова

(подпись)



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575828

Владелец Агапова Ирина Артёмовна

Действителен с 03.05.2022 по 03.05.2023