

КОМИТЕТ ПО ДЕЛАМ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА ЧЕЛЯБИНСКА
Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 32 г. Челябинска»
454079, г. Челябинск, ул. Зальмана, д. 12, телефон 225-31-26, mail:madouds32@mail.ru

От работников:
Председатель
Профсоюзного комитета
 Г.Ю. Глазырина
Принято решением:
Общего собрания трудового
коллектива
протокол № 2 от 27.12.2023

От работодателя:
Заведующий МАДОУ
«ДС № 32 г. Челябинска»
Н.Н. Купорова



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 32 г. Челябинска»

г. Челябинск

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 32 Г. ЧЕЛЯБИНСКА»

на 2024 – 2026 г.г.

1. Общие положения

1.1 Настоящий Коллективный договор является правовым актом, заключаемым с целью определения взаимных обязательств администрации и работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сада № 32 г. Челябинска (сокращенное наименование – МАДОУ «ДС № 32 г. Челябинска») в сфере социально-трудовых отношений, установлению дополнительных по сравнению с действующим законодательством трудовых гарантий и льгот, и созданию благоприятных условий труда, способствующих стабильности и эффективности работы МАДОУ «ДС № 32 г. Челябинска», его долгосрочному поступательному развитию.

1.2 Настоящий Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), Федеральными Законами Российской Федерации, в том числе «Об образовании в Российской Федерации», Уставом МАДОУ «ДС № 32 г. Челябинска».

1.3 Сторонами настоящего Коллективного Договора являются:

МАДОУ «ДС № 32 г. Челябинска» (далее - МАДОУ), в лице заведующего Купоровой Натальи Николаевны действующего на основании Устава, именуемой в дальнейшем «Работодатель», и все работники МАДОУ, независимо от членства в профсоюзной организации, в том числе лица, принятые на работу после вступления в силу настоящего Коллективного договора.

От имени работников и в их интересах выступает председатель первичной профсоюзной организации (далее ПППО) МАДОУ, при условии, что первичная профсоюзная организация объединяет более половины работников МАДОУ или работники, не являющиеся членами профсоюзной организации МАДОУ уполномочили ПППО в установленном порядке представлять их интересы (ст. 29, ст. 30 ТК РФ).

В случае, если работники не объединены в первичную профсоюзную организацию или она не объединяет более половины работников Работодателя и не уполномочена в порядке, установленном ТК РФ, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, для осуществления указанных полномочий на Общем собрании работников тайным голосованием может быть избран иной представитель или представительный орган работников (ст. 31 ТК РФ).

1.4 Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет. По истечении установленного срока Коллективный договор действует до принятия нового или продления настоящего договора. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет. В течение 3-х месяцев до окончания срока действия Коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора.

1.5 Все условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон. Ни одна из сторон не может в течение срока действия Коллективного договора прекратить в одностороннем порядке выполнение взятых на себя обязательств. Изменения и дополнения Коллективного договора в течении срока его действия производятся по представлению Комиссии по ведению коллективных переговоров и по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством РФ.

1.6 При изменении действующего законодательства Российской Федерации условия Коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с положениями законодательства, считаются не подлежащими применению, и должны быть изменены в соответствии с порядком, установленным законодательством Российской Федерации.

1.7 Работодатель и ПППО ежегодно отчитываются о выполнении положений Коллективного договора на Общем собрании работников МАДОУ.

1.8 Работодатель признает право первичной профсоюзной организации МАДОУ, при условии, что в ее составе более половины работников МАДОУ являться полномочным представительным органом работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права работников на участие в управлении организацией в рамках устава МАДОУ, рассмотрении трудовых споров работников с Работодателем (ст. 29 ТК РФ).

1.9 Первичная профсоюзная организация признает свою ответственность за реализацию в трудовом коллективе общих целей и обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, а также за создание положительного морально-психологического климата в коллективе.

1.10 Коллективный договор распространяется на всех работников МАДОУ независимо от членства в профсоюзной организации.

2. Финансово-экономическое развитие МАДОУ. Оплата труда работников

Стороны договорились, о том, что:

2.1. Финансовое и экономическое состояние МАДОУ не является коммерческой тайной.

2.2. Согласование по представлению Руководителя МАДОУ бюджетной заявки на предстоящий финансовый год, содействие привлечению внебюджетных средств для обеспечения деятельности и развития МАДОУ, согласование сметы расходов средств, полученных МАДОУ от внебюджетной деятельности, за исключением добровольных пожертвований, которые используются в соответствии с указанным жертвователем назначением, заслушивание отчета Руководителя МАДОУ по итогам учебного и финансового года с последующим представлением его общественности и Учредителю относится к компетенции Совета Учреждения в соответствии с п. 3.52 устава МАДОУ. Представитель работников, уполномоченный в установленном порядке имеет право принять участие в согласовании указанных в п. 2.2. Коллективного договора вопросов финансово – экономической деятельности МАДОУ в составе Совета Учреждения.

Стороны признают, что:

2.3. Источниками формирования имущества и финансовых ресурсов в соответствии с п. 4.13 устава МАДОУ являются по мимо прочих:

- доходы МАДОУ, полученные от осуществления приносящей доходы деятельности, в случаях, предусмотренных Уставом, и приобретенное за счет этих доходов имущество;

- иные источники, не запрещенные нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области (в том числе законодательными).

2.4. Распоряжение средствами, полученными от оказания платных образовательных услуг, дополнительных платных услуг, платных услуг медицинского сопровождения, договоров аренды имущества осуществляется Работодателем, направлено на реализацию уставных целей и задач МАДОУ. Работники, в лице уполномоченного представителя имеют право принять участие в планировании расходования средств, указанных в п. 2.4. Коллективного договора в составе Совета Учреждения.

2.5. Работники, представитель работников, уполномоченный в установленном ТК РФ порядке имеют право выступить с предложением о разработке проекта плана финансово – экономического развития МАДОУ, принять участие в его разработке.

2.6. Работодатель создает необходимые условия для успешной работы каждого работника, стимулирует его работу в соответствии с Положением «Об оплате труда работников МАДОУ «ДС № 32 г. Челябинска»

2.7. Администрация признает право ППО, в лице ее председателя или иного представителя работников, уполномоченного в порядке, установленном ТК РФ, представлять интересы всех работников МАДОУ на осуществление контроля по соблюдению Положения «Об оплате труда работников МАДОУ «ДС № 32 г. Челябинска» в составе члена комиссии по распределению части ФОТ на выплаты стимулирующего характера, а также право на участие в разработке критериев оценки деятельности работников.

3. Трудовой договор. Обеспечение занятости

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор) в соответствии со ст. 58, 59 ТК РФ.

3.2. Прием на работу педагогических работников, специалистов может производиться на конкурсной основе. Положение о конкурсе (при его наличие) утверждается Руководителем и ППО МАДОУ.

3.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ, а также соглашениями, настоящим Коллективным договором. Работодатель обязуется полностью обеспечивать работников обусловленной трудовым договором работой в течение действия трудового договора (ст. 9 ТК РФ).

3.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных законодательством (ст. 73,74 ТК РФ).

3.5. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, Коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

3.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия трудового договора. В связи с этим, Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.7. Работодатель обязан отстранить работника от работы на основании ст. 76 ТК РФ:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных действующим трудовым Кодексом, не прошедшего обязательную вакцинацию в соответствии с Национальным календарем прививок и другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации; (в ред. Федерального закона от 30.11.2011 353 – ФЗ).

3.8. Администрация обеспечивает сохранение нагрузки педагогическим работникам в соответствии с тарификацией, проведенной тарификационной комиссией на начало

учебного года, с 1-го сентября до окончания учебного года при условии наличия вакансий педагогических должностей.

3.9. В случае сокращения численности или штата работников, расторжения трудового договора по инициативе Работодателя в соответствии с п. 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу представителей работников/председателю первичной профсоюзной организации 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 начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

3.10. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ преимущественное право оставления на работе имеют также лица:

- ✓ предпенсионного возраста (1-2 года до наступления пенсии),
- ✓ беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет
- ✓ одинокий родитель при наличии ребенка до 14 лет, ребенка- инвалида до

16 лет, не может быть уволен по инициативе администрации, кроме случаев полной ликвидации МАДОУ, с обязательным трудоустройством.

3.11. Работнику, получившему уведомление об увольнении по сокращению штатов, предоставляется свободное от работы время 1-2 дня в месяц, с сохранением среднего заработка, для поисков новой работы (ст. 178, 180 ТК РФ).

3.12. Увольнение работников, являющихся членами профсоюзной организации в соответствии с п. 2,3,5 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст.373 ТК РФ.

4. Условия оплаты труда

4.1. Система оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 32 г. Челябинска» определяется Положением «Об оплате труда работников МАДОУ «ДС № 32 г. Челябинска», которое является неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора и разрабатывается на основе положения об оплате труда соответствующих категорий работников, принятого решением Челябинской городской Думы.

4.2. Выплата заработной платы работникам МАДОУ производить не реже чем 2 раза в месяц, с выдачей расчетных листов через главного бухгалтера или лица, его заменяющего.

4.3. Бухгалтерия МАДОУ обеспечивает полное информирование каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведённых удержаний. Она обязана проводить перерасчёт заработной платы с учётом изменений в законодательстве в течение месяца после поступления нормативных документов и соответствующего финансирования.

4.4. Оплата труда сотрудников, замещающих отсутствующих работников по причине временной нетрудоспособности, отпуска осуществляется в следующем за выполнением работы месяце, по приказу заведующего, а также в соответствии с нормативными правовыми актами, регулирующими особенности оплаты труда отдельных категорий работников.

4.5. За педагогическую работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере. Стороны договорились о том, что выход работника на работу в период временного отсутствия работника, в том числе сменного воспитателя считается согласием работника на замещение временно отсутствующего и не требует обязательного оформления заявления.

Замещение отсутствующих по болезни, в период отпуска или другим причинам педагогических работников осуществляется на условиях почасовой оплаты труда (п. 28 «Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению по делам образования города Челябинска», утвержденное решением Челябинской городской Думы от 24.06.2014 г. № 52/17; п. 28 «Положения об оплате труда работников МАДОУ «ДС № 32 г. Челябинска»)

4.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (ст. 153 ТК РФ).

4.7. За работу, связанную с неблагоприятными, тяжёлыми или вредными условиями труда устанавливается доплата в соответствии со ст.147 ТК РФ по результатам специальной оценки рабочих мест на основании действующего законодательства.

4.8. За работу в ночное время устанавливается доплата сторожам в размере 35 % к окладу за каждый час работы с 22.00 до 6.00. (ст.154 ТК РФ).

4.9. Время простоя работников МАДОУ регулируется ст.157 ТК РФ.

4.10. Администрация МАДОУ возлагает ответственность на главного бухгалтера МАДОУ обеспечивать качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработной плате работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в накопительную систему Пенсионного фонда РФ.

4.11. Администрация МАДОУ обеспечивает гласность в формировании и исполнении сметы внебюджетных средств, ежегодно информирует коллектив МАДОУ о финансово-хозяйственной деятельности и финансовом положении МАДОУ на Общем собрании трудового коллектива.

4.12. Все индивидуальные трудовые споры, в том числе по вопросам заработной платы рассматриваются специально созданной комиссией по трудовым спорам.

5. Охрана труда

5.1. Работодатель обязуется осуществлять эффективные меры по обеспечению безопасных условий и охраны труда (ст. 212 ТК РФ).

5.2. Председатель первичной профсоюзной организации МАДОУ обязуется своевременно предоставлять в профком план мероприятий по охране труда (соглашение по охране труда).

5.3. Работодатель обеспечивает работников МАДОУ бесплатной спецодеждой, средствами индивидуальной защиты (ст.212 ТК РФ).

5.4. Работодатель организует проведение за счёт соответственных средств периодических медицинских осмотров работников МАДОУ (ст. 213 ТК РФ).

5.5. Работники обязуются соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами РФ, а также правилами и инструкциями по охране труда и технике безопасности (ст. 214 ТК РФ).

5.6. На время приостановки работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок (ст.220 ТК РФ).

6. Режим труда и отдыха

6.1. Рабочее время и время отдыха в МАДОУ, а также порядок его использования различными категориями работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка МАДОУ, условиями трудового договора.

6.2. Ежегодный оплачиваемый отпуск работникам МАДОУ предоставляется по графику в соответствии с действующим трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами.

6.3. Ежегодный оплачиваемый отпуск вне графика по просьбе работника (заявление) предоставляется:

- при предъявлении лечебной путевки;
- при отсутствии работы по основному месту;
- по уважительным семейным обстоятельствам (при наличии подтверждающего документа).

6.4. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (при наличии подтверждающего документа) в соответствии со ст. 128 ТК РФ, если это не препятствует организации образовательного процесса. Разрешение / отказ на отпуск осуществляет Руководитель приказом. Заявление на отпуск без сохранения заработной платы сотрудник обязан предоставить не менее чем за 2 дня до начала отпуска.

6.5. Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования для получения второго высшего образования, в количестве дней, необходимых для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты итоговой квалификационной работы и сдачи государственных экзаменов, на основании справки – вызова учебного заведения.

6.6. Привлечение работников в выходные и праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях (ст.113 ТК РФ):

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожении или порчи муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств.

6.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие дни, праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости в выполнении заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

6.8. Работникам устанавливается обеденный перерыв не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ). Время и продолжительность обеденного перерыва конкретизируются в трудовом договоре работника.

6.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск сотрудников составляет не менее 28 календарных дней, в соответствии с графиком отпусков, который утверждает заведующий МАДОУ с учетом мнения выборного органа ППО не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ (ст.123 ТК РФ).

6.10. По соглашению сторон между Работодателем и работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на 2 части. Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время (ст.125 ТК).

7. Социальные гарантии и льготы

7.1. Администрация обязуется оказывать финансовую поддержку работникам в соответствии с положением «Об оплате труда и стимулирующих выплатах работников МАДОУ «ДС № 32 г. Челябинска».

7.2. Работникам, совмещающим работу с обучением, при получении образования соответствующего уровня предоставляется льгота на основании ст. 173, 174 ТК РФ.

7.3. Труд женщин в МАДОУ регулируется на основании ст.253-261 ТК РФ.

7.4. Работникам, осуществляющим уход за детьми – инвалидами и инвалидами с детства до 18 лет, по их письменному заявлению предоставляется 4 оплачиваемых дня в месяц в соответствии со ст.262 ТК РФ.

7.5. Работнику, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, имеющему ребенка-инвалида до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери по письменному заявлению может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней, который может быть присоединен к основному отпуску. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.263 ТК РФ).

7.6. За счет средств социального страхования работнику гарантируется:

- оплата по листку нетрудоспособности;
- пособие при рождении ребенка;
- пособие по беременности и родам;
- пособие женщинам, вставшим на учет в ранние сроки беременности;
- пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 года.

Исходя из финансовых возможностей МАДОУ и в пределах сумм, выделяемых в смете доходов и расходов МАДОУ работникам может быть оказана единовременная материальная помощь:

- на похороны близких родственников (родители, супруг (а), дети);
- к юбилейным датам;
- в связи с бракосочетанием;
- на оздоровление;
- в связи с трудным материальным положением при предоставлении подтверждающих документов

и другие нужды. Решение об оказании материальной помощи принимает Руководитель с учетом мнения членов комиссии по распределению части ФОТ на выплаты работникам.

8. Гарантии профсоюзной деятельности

8.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, выборного органа представителей работников определяются Трудовым Кодексом РФ, Законами РФ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», «Об общественных объединениях», законами субъектов РФ, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Уставом МАДОУ, Коллективным договором.

8.2. Работодатель в соответствии с законодательством обязуется:

- соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности;
- не препятствовать представителям профсоюзных органов посещать подразделения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

8.3. Представительным органом коллектива работников МАДОУ выступает первичная профсоюзная организация МАДОУ (иной выборный орган, представитель работни-

ков), которая осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, условиями Коллективного договора, обеспечивает социальную защиту работников МАДОУ.

8.4. Работодатель и первичная профсоюзная организация выступают как партнеры в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации охраны труда сотрудников, отдыха, предоставления социальных льгот и гарантий, оказания материальной помощи, жилищно-бытового обслуживания, выполнения Коллективного договора.

8.4. Работодатель обязуется:

- предоставлять по предложению ПППО членам первичной профсоюзной организации, уполномоченным по социальному страхованию свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также для профсоюзной учебы;

- обеспечивать условия для проведения профсоюзных собраний, конференций в рабочее время в период дневного сна детей, в вечернее время.

8.5. Увольнение по инициативе администрации работников, избранных в состав первичной профсоюзной организации (ППО) допускается лишь с предварительного согласия профкома.

8.6. Работодатель при наличии письменных заявлений членов ППО, ежемесячно перечисляет членские взносы из заработной платы работников.

8.7. Принятие локальных нормативных актов, затрагивающих права и интересы работников производится по согласованию с выборным органом работников МАДОУ либо по согласованию с Общим собранием трудового коллектива.

9. Права и обязанности Работодателя МАДОУ

9.1. Основные права и обязанности Работодателя регламентируются статьей 22 ТК РФ и приняты Правилами внутреннего трудового распорядка МАДОУ, которые являются приложением к настоящему Коллективному договору.

10. Права и обязанности работников МАДОУ

10.1. Основные права и обязанности работников МАДОУ регламентируются статьей 21 ТК РФ и приняты Правилами внутреннего трудового распорядка МАДОУ, которые являются приложением к настоящему Коллективному договору.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года. По истечении этого срока, коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят и не дополнят настоящий договор.

11.2. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока действия производятся по взаимному согласию сторон. Инициатором изменения может быть любая сторона.

11.3. ПППО обязуется разъяснить работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав.

11.4. Контроль за выполнением Коллективного договора работодателем и работниками осуществляет двухсторонняя комиссия, проводившая переговоры по его заключению.

11.5. Стороны не реже 1 раза в год отчитываются о соблюдении Коллективного договора, Правил внутреннего трудового распорядка на Общем собрании трудового коллектива.

11.6. Работодатель и уполномоченные им лица, работники за неисполнение Коллективного договора, нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложения к коллективному договору.

1. Правила внутреннего трудового распорядка МАДОУ «ДС № 32 г. Челябинска».
2. Положение об оплате труда МАДОУ «ДС № 32 г. Челябинска», утвержденное приказом МАДОУ от 30.01.2024 г. № 39.