

От работодателя:
Директор МУ ДБО «Радуга»
О.В.Морозова
18 сентября 20 19 г.

От работников:
Инспектор по кадрам МУ ДБО «Радуга»
М.Е.Боярчикова
«18» сентября 20 19 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по защите трудовых, социально-экономических прав работников

Муниципального учреждения городского округа Кинешма « Детская база отдыха «Радуга» на 2019-2022 годы

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работниками Муниципального учреждения городского округа Кинешма « Детская база отдыха «Радуга» и работодателем директором МУ ДБО «Радуга»



Адрес МУ ДБО «Радуга»: г. Кинешма, ул. Правды, дом 6
тел. № 8(49331)2-38-75

1. Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор (в дальнейшем-КД) заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными актами.

1.2 КД заключен с целью обеспечения стабильной эффективной деятельности учреждения, защиты трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников.

1.3 Стороны признают КД основным документом социального партнерства, устанавливающим общие принципы проведения согласованных действий в вопросах, касающихся предмета договора и основывающихся на нормах, заложенных в Конституции РФ, ТК РФ, других нормативных актах.

1.4 Сторонами КД являются:

- работники Муниципального учреждения городского округа Кинешма «Детская база отдыха «Радуга»;

- работодатель – в лице директора Муниципального учреждения городского округа Кинешма «Детская база отдыха «Радуга» (в дальнейшем Работодатель).

1.5 Действие КД распространяется на всех работников данной организации. КД сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При смене формы собственности организации КД сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения КД сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации организации КД сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6 Настоящий КД вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет.

1.7 Стороны договорились

1.7.1 Сотрудники МУ ДБО «Радуга» выступают в качестве полномочных представителей работников учреждения при разборе и заключении КД, а также для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных, социально-экономических проблем: оплаты труда, занятости, найма, увольнения, (в том числе по сокращению штатов и численности работающих), социальных гарантий и др.

1.7.2 В течение срока действия КД стороны вправе вносить дополнения, уточнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих до дополнения настоящего КД, заинтересованная сторона вносит соответствующие представления о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством.

1.7.3 Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

- 1.7.4 В случае реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.
- 1.8 В целях содействия развития социального партнерства стороны признают необходимым предоставлять возможность присутствия представителей участников КД на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов связанных с выполнением КД, а также касающихся финансирования и материально-технического обеспечения учреждения.

2. Контроль и ответственность за выполнение КД.

- 2.1 Работодатель и сотрудники Муниципального учреждения городского округа Кинешма « Детская база отдыха «Радуга» доводят текст настоящего КД до сведения работников учреждения.
- 2.2 Контроль за выполнением КД осуществляется его сторонами посредством постоянной комиссии по ведению переговоров и заключению КД, состав которой утверждается по взаимной договоренности сторон.
- 2.3 Отчет о выполнении настоящего КД рассматривается на собрании трудового коллектива, не реже одного раза в год.
- 2.4 С целью придания КД статуса правового акта в соответствии с п. 1 ст. 50 ТК РФ, данный КД регистрируется в течение семи дней с момента его подписания в Комитете Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.
- 2.5 Каждая из сторон несет, в соответствии с законодательством РФ, ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или надлежащее выполнение обязательств, принятых в соответствии с КД.
- 2.6 В период действия настоящего КД стороны обязуются соблюдать установленные законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использование коллективом крайней меры их разрешения - забастовок.

3.Трудовые отношения.

Стороны при регулировании трудовых отношении исходят из того что:

- 3.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем возникающие на основе трудового договора, регулируют законодательством РФ о труде и настоящим КД. Трудовой договор-соглашение между Работодателем и работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечит условия труда, предусмотренные законодательством РФ, КД, своевременно и в полном размере выплачивать

работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующее в учреждении правила внутреннего распорядка.

3.2 ТД с работником заключается на неопределенный срок. Заключение срочного ТД допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, а также в случаях, предусмотренных законом.

3.3 Директор, его полномочные представители, обязаны до подписания ТД ознакомить работника под роспись с КД, Уставом учреждения и иными локальными актами, действующими в учреждении. Один экземпляр ТД выдается работнику.

3.4 Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных ТД, не могут ухудшать положение работников, в соответствии с законодательством о труде РФ и настоящим КД.

3.5 В ТД работодатель должен указать дату начала работы. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного ТД. Если в ТД не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу.

3.6 Прием на работу оформляется приказом директора, изданного на основании заключенного ТД. Приказ объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

В соответствии с изменениями, внесенными в статью 65 ТК РФ Федеральным законом № 387-ФЗ от 23.12.2010 работник при поступлении на работу должен предоставить справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям. На основании статьи 351.1 ТК РФ соблюдаются ограничения на занятия трудовой деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних.

К трудовой деятельности не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности, половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности.

В соответствии с изменениями, внесенными в статью 65 ТК РФ Федеральным законом № 230-ФЗ от 13.07.2015 работник при поступлении на работу должен предоставить справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и

по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

3.7 Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по п. 2, п. 3, п.5ст. 81; ст.336 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного ПК учреждения в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

3.8. При сокращении численности работников учреждения уведомлять работника письменно, не позднее, чем за два месяца.

3.9. При расторжении ТД в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации (Критерием массового увольнения работников считать 15% и более от штатной численности учреждения на момент проведения соответствующих мероприятий (п.1.5. Соглашения по регулированию социально-трудовых отношений между Областным Объединением организаций профессиональных союзов, областным объединением работодателей и Администрацией Ивановской области), увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выходное пособие в размере среднего месячного заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п.1 ч. 1 ст. 83 ТК.);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п.2 ч.1 ст.83 ТК);
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем (п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК);

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п. 5 ч.1 ст. 83 ТК);

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч.1 ст.77 ТК).

3.10. При сокращении численности или штата работников учитывать преимущественное право на оставление на работе каждого работника в соответствии со ст. 179 ТК РФ; в том числе стаж работы в данном учреждении.

3.11. Не принимать решений о массовом (15% и более штатной численности работников на момент проведения соответствующих мероприятий) сокращение численности или штата работников без предварительных переговоров с профсоюзами и органами местного самоуправления. Не допускать сокращение численности работников без выплаты причитающихся сумм ранее уволенным работникам.

3.12. О введении изменений существенных условий ТД работник должен быть предупрежден Работодателем письменно не позднее, чем за два месяца.

4. Оплата труда.

4.1. Заработная плата работников формируется с учетом:

- минимального должностного оклада (ставки заработной платы) в зависимости от квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы;
- повышающего коэффициента за образование работника;
- повышающего коэффициента за квалификационную категорию работника;
- выполнения фактического объема нагрузки;
- компенсационных выплат;
- выплат стимулирующего характера, предусмотренных ТК РФ и нормативными актами учреждения и администрации городского округа Кинешма;
- доплат за наличие почетного звания, государственных или ведомственных наград.

Значение показателей повышения устанавливается на основании локальных нормативных актов учреждения, согласованных с трудовым комитетом. По конкретным работникам эти показатели определяются директором учреждения по согласованию с работниками учреждения.

4.2. Фонд оплаты труда состоит из базовой, компенсационной и стимулирующей части, доля которой определяется учреждением самостоятельно.

4.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату всем работникам учреждения.

4.4. Месячная заработная плата работника полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, норму труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

4.5. Месячная заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленная по новой системе оплаты труда, не может быть меньше месячной заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения этой новой системы, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работы той же квалификации. Разница в заработной плате доплачивается ежемесячно, включается в систему оплаты труда и учитывается при исчислении средней заработной платы работникам учреждения во всех необходимых случаях.

4.6. Размер компенсационных выплат работникам учреждения устанавливается в соответствии с Положением об этих оплатах по учреждению.

4.7. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений устанавливаются в соответствии с Положением об этих выплатах по учреждению.

Премирование и материальная помощь работников производится в соответствии с Положением об этих выплатах по учреждению.

4.8. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются трудовым коллективом учреждения с учетом мнения коллектива и по представлению руководителя учреждения 1 раз в квартал т. е. 1 раз в 3 месяца в течении всего календарного года (могут быть приняты другие нормы).

4.9. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда устанавливаются локальным актом и выплачиваются ежемесячно за счет средств Фонда стимулирования труда и (или) экономии денежных средств фонда оплаты платы.

4.10. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца: 1 числа за 2 половину предыдущего месяца, 16 числа за 1 половину текущего месяца.

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

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

4.13. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.14. Администрация учреждения обязуется сохранять за работниками, участвующими 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.

4.15. Оплата труда при совмещении профессий (должностей) работникам производится в соответствии со ст.151 ТК РФ.

4.16. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится на основании отдельно заключенного трудового договора в соответствии со ст.41 ТК РФ. Если установленная ставка по выполнению должности меньше уровня минимального размера оплаты труда, то заработная плата по исполняемой работе должна исчисляться от утвержденного уровня МРОТ пропорционально отработанному времени.

4.17. Исчисление средней заработной платы работникам производится исчислением за 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29.4.среднемесячное число календарных дней, если это не ухудшает положение работника.

4.18. В случае экономии фонда оплаты труда Администрация учреждения осуществляет премирование работников в соответствии с положением, разработанным и согласованным с коллективом и утвержденным в коллективе.

4.19. Администрация учреждения не имеет права обязывать работника выполнять работу, обусловленную трудовым договором, если она не выполняет свою основную обязанность перед работником своевременно и полностью оплачивать его труд (Конвенция МОТ №95, части 2 и 3 ст.37 Конституции РФ, ст. 2 и 5, 142 ТК РФ).

4.20. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Администрацию учреждения в письменной форме, приостановить работу на весь период до полной выплаты, задержанной суммы.

Факт невыплаты заработной платы в этом случае является уважительной причиной неисполнения своих обязанностей.

4.21. В случае участия работников в забастовке, по причине невыполнения или нарушения Администрацией условий настоящего Коллективного договора, работникам принимающим в ней участие, выплачивается заработная плата в полном объеме за весь период забастовки.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Продолжительность рабочего времени определяется правилами внутреннего распорядка, уставом, трудовым договором.

5.2. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Если невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

5.3. Работа в выходные и праздничные дни не допускается. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством с учетом мнения сотрудников МУ ДБО «Радуга» по письменному приказу директора с оплатой труда в соответствии ТК РФ.

5.4 Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха по соглашению сторон, либо в денежной форме в двойном размере.

5.5 Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается Администрацией. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника в соответствии со ст.ст. 124,125 ТК РФ. Заработная плата выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

5.6 В соответствии со статьей 126 ТК РФ замене денежной компенсацией, по соглашению сторон, подлежит только часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней.

По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен на другой срок, согласованный с работником в случае, если Администрация не уведомила своевременно (не позднее, чем за две недели) работника о времени его отпуска или не выплатила заработную плату за время отпуска до его начала.

5.7 Для решения неотложных социально-бытовых вопросов Администрация предоставляет краткосрочные оплачиваемые отпуска (на основании поданных заявлений):

- на похороны родственников (родителей, супруги, супруга, детей, брата, сестры)-3 рабочих дня (если в другой местности 5 рабочих дней);
- на медицинское обследование по настоянию врачей-1 рабочий день.

5.8 Стороны договорились предоставлять работникам оплачиваемые специальные отпуска в следующих случаях:

- бракосочетание самого работника-3 рабочих дня;
- бракосочетание детей-1 рабочий день;
- переезд на новое место жительства при представлении жилплощади-2 дня;
- работникам в связи с юбилейными датами(45,50,55,60,65,70 лет)- 2 рабочих дня;

Оплата специальных оплачиваемых отпусков производится в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5.9 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по согласованию между работником и Работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске – до 5 календарных дней;
- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – 14 календарных дней.

В этих случаях указанные отпуска предоставляются в удобное для работника время, а также могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Перенесение этого отпуска на следующий календарный год не допускается.

5.10 Сотрудники обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением и эффективным использованием работающими режима рабочего времени;
- помогать в решении спорных ситуаций, связанных с рабочим расписанием дня и отдыхом работающего.

6. Условия труда. Охрана здоровья и охрана труда.

6.1 Администрация обеспечивает работников необходимой материальной базой для выполнения практической деятельности.

6.2 Администрация гарантирует своевременное и в полном объеме отчисление страховых взносов на государственное страхование и по договорам обязательное медицинское страхование.

6.3. Администрация гарантирует:

- прохождение предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров за счет средств Работодателя;
- оплату первых трех дней больничного листа за счет средств Работодателя;
- при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости и пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке

предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

6.3.1. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

6.4 Администрация учреждения обязана обеспечить контроль за соблюдением теплового режима.

6.5 Работодатель в соответствии с требованиями законодательства:

- осуществляет за счет средств учреждения обучение и аттестацию в знании норм, правил по охране труда и экологической безопасности всех работников;
- выделяет средства на охрану труда из всех источников финансирования, которые отражаются в Коллективном договоре и уточняются в соглашении по охране труда.

6.6 Сотрудники обязуется оказывать практическую помощь в осуществлении общественного контроля за охраной труда, анализа состояния производственного травматизма, профзаболеваемости.

6.7 Сотрудники совместно с Администрацией:

- обеспечивают формирование и организацию деятельности совместных комиссий по охране труда в учреждении;
- организуют и обеспечивают проведение общественного контроля по охране труда.

6.8. В случае ухудшения условий труда (несоответствие нормам освещенности, низкий температурный режим, повышенный шум и т.п.), грубых нарушений охраны труда и техники безопасности, председатель комиссии по охране труда учреждения обязан обратиться к администрации учреждения с предложением - приостановить выполнение работ до устранения нарушений.

7. Гарантии прав сотрудников Муниципального учреждения городского округа Кинешма «Детская база отдыха «Радуга».

7.1. Права и гарантии деятельности определяется ТК РФ, законами РФ, Уставом Муниципального учреждения городского округа Кинешма «Детская база отдыха «Радуга» и настоящим коллективным договором.

7.2. Стороны обращают внимание на то, что Работодатель и его полномочные представители в соответствии с законодательством обязаны соблюдать права и гарантии сотрудников Муниципального учреждения городского округа Кинешма «Детская база отдыха «Радуга», способствовать его деятельности.

7.2.1. Обязательному согласованию с сотрудниками подлежат:

- режим работы всех категорий работников;
- распределение нагрузки;
- установление, изменение размеров и снятие надбавок и доплат;

- распределение выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы;
- должностные обязанности работника.

7.2.2. Предоставляют сотрудникам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

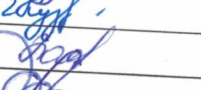
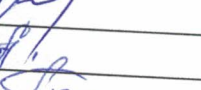
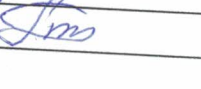
7.3. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по п.2, п. 3 и п. 5 статьи 81 ТК с работником в течение двух лет допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

Коллективный договор утвержден на собрании трудового коллектива МУ ДБО «Радуга»

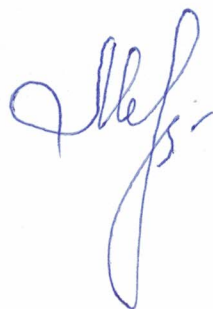
« 18 » декабрь 20 19 г. протокол № 3

Дата подписания коллективного договора:

« 18 » декабрь 20 19 г.

№	ФИО	Дата	Ознакомление	Подпись
1.	Масленников Р.В.	18.12.2019	Ознакомлен	
2.	Щеглова Г.А.	18.12.2019	Ознакомлена	
3.	Гусева Т.Н.	18.12.2019	Ознакомлена	
4.	Кузнецова Е.А.	18.12.2019	Ознакомлена	
5.	Боярчикова М.Е	18.12.2019	Ознакомлена	
6.	Долинин И.Г.	18.12.2019	Ознакомлен	
7.	Белозерова Е.А	18.12.2019	Ознакомлена	
8.	Алабина А.О.	18.12.2019	Ознакомлена	
9.	Плешанова Е.В.	18.12.2019	Ознакомлена	

Директор МУ ДБО «Радуга»



О.В.Морозова