

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - «Договор») является правовым актом, регулирующим отношения по обеспечению трудовых и социально-бытовых условий работников образовательного учреждения «Сказка» (МБДОУ ЦРР - детский сад № 5 «Сказка») - филиала муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребёнка – детского сада № 5 «Сказка»

на 2019-2022 годы

От работодателя:

Заведующий МБДОУ ЦРР -
детского сада № 5 «Сказка»
В. П. Спирина
« 23 » сентября 20 19 г.

От работников:

Уполномоченный по охране
труда
Г. А. Дудорова
« 23 » сентября 20 19 г.

Принят на Общем собрании работников 20.09.2019 (протокол № 3 от 20.09.2019)

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в Министерство
социального развития Московской области

Регистрационный № 1594/2019 от « 25 » ноября 20 19 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - «Договор») является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Центре развития ребёнка – детском саду № 5 «Сказка» (МБДОУ ЦРР – детском саду № 5 «Сказка»), далее – образовательная организация и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со статьями 40-44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Основой для заключения Договора являются:

- Трудовой Кодекс РФ (далее – ТК РФ);
- Закон МО «О социальном партнёрстве в Московской области»;
- Закон об охране труда в Московской области;
- Отраслевое территориальное Соглашение;
- Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

1.2. Сторонами Договора являются:

- Заведующий образовательной организации – «Работодатель»;
- Представительный орган образовательной организации, избранный на общем собрании сотрудников образовательной организации.

1.3. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определённым сторонами.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех сотрудников образовательной организации (в том числе – совместителей);

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договорённости и в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действителен в течение 3-х лет.

2. ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

2. При приёме на работу требуется соблюдение следующих условий:

- заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передаётся работнику, другой хранится у работодателя, получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя);

- издание приказа (распоряжения), о приёме на работу, который объявляется работнику под расписку (в трёхдневный срок со дня фактического начала работы);

- до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключённым, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.1. Трудовой договор с работниками образовательной организации заключается на неопределённый срок, а также допускается заключение срочного трудового договора (ст. 58 и 59 ТК РФ) и трудового договора с установлением испытания (ст. 70 ТК РФ).

2.2. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведён на другую работу в соответствии со статьёй 72.2. ТК РФ.

2.3. Расторжение трудового договора по пункту 11 статьи 77 ТК РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (ст. 84 ТК РФ), не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 01.02.2002 года.

2.4. При равной производительности труда и квалификации (наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данной образовательной организации;

- работники, имеющие почётные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почётными грамотами;

- работники, применяющие инновационные методы работы;

- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключён ученический договор;

- работники, которым до наступления права на получение пенсии осталось менее трёх лет;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 первой части статьи 81 ТК РФ) либо сокращении численности или штата работников (пункт 2 первой части статьи 81 ТК РФ) 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 зачётом выходного пособия).

2.6. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст.178 ТК РФ), производится также при увольнении по основаниям:

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (п.7 ст. 77 ТК РФ).

3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

3.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, путём перечисления на банковскую карту 15 и 30 числа.

3.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

- оплату труда, исходя из ставок заработной платы и должностных окладов (Приложение № 2);

- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работников;

- доплаты за работу во вредных условиях труда (Приложение № 3). Конкретный размер данной доплаты устанавливается в каждом отдельном случае по результатам специальной оценки условий труда;

- выплаты стимулирующего характера с учётом показателей результатов труда и критериями оценки их выполнения, согласованные с Управляющим советом образовательной организации.

3.3. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почётного звания – со дня присвоения;

- при окончании действия квалификационной категории – со дня окончания пятого года.

3.4. Работа педагогических работников по подмене отсутствующих воспитателей производится на основании соответствующего приказа руководителя и регулируется ст.151 ТК РФ, постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

3.5. Заработная плата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере, увеличенном до 35 % по сравнению с работой, производимой в нормальных условиях (ст.154 ТК РФ).

3.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме.

При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ).

3.7. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им средний заработок за весь период её задержки, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

3.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере 1% ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

3.9. Штатное расписание образовательной организации формируется с учётом установленной предельной наполняемости групп в строгом соответствии с типовыми положениями, утверждёнными постановлениями Правительства РФ, Министерством образования и науки РФ.

3.10. Молодым специалистам, приступившим к работе в образовательной организации, выплачивается единовременное пособие, а также ежемесячно выплачивается доплата в размере 1000 рублей на протяжении 3 лет.

3.11. Ставки заработной платы (должностные оклады), установленные руководящим работникам и специалистам Положением об оплате труда работников образовательных организаций, повышаются:

1) на 10 процентов:

работникам, имеющим учёную степень кандидата наук по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

2) на 20 процентов:

работникам, имеющим учёную степень доктора наук по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

руководящим работникам и специалистам организаций, имеющим почётные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный учитель Российской

Федерации», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник образования Московской области»;

руководящим работникам организаций, имеющим другие почётные звания: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почётные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почётного звания профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии почётного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

руководящим работникам организаций, имеющим почётные звания, не указанные выше, повышение оплаты труда производится только при условии соответствия почётного звания профилю организации, а специалистам организации - при соответствии почётного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

3.12. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

3.13. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с «Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

При проведении аттестации педагогических работников соблюдаются следующие условия:

3.13.1. Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности проводится один раз в 5 лет в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий.

3.13.2. Аттестация педагогического работника для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, проводится на основании заявления педагогического работника.

3.13.3. Педагогические работники могут обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по должности, по которой аттестация будет проводиться впервые, подаются

педагогическими работниками не ранее чем через два года после установления по этой должности первой квалификационной категории.

3.13.4. Истечение срока действия высшей квалификационной категории не ограничивает право педагогического работника впоследствии обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по той же должности.

3.13.5. При принятии в отношении педагогического работника, имеющего первую квалификационную категорию, решения аттестационной комиссии об отказе в установлении высшей квалификационной категории, за ним сохраняется первая квалификационная категория до истечения срока её действия.

3.13.6. Педагогические работники, которым при проведении аттестации отказано в установлении квалификационной категории, обращаются по их желанию в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации на ту же квалификационную категорию не ранее чем через год со дня принятия аттестационной комиссией соответствующего решения.

3.13.7. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

3.13.8. Оплата труда педагогическим работникам, установленная в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссии в течение пяти лет.

3.13.9. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырёх месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами «г» и «д» настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом «е» настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

3.13.10. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического 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 учётом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

3.14. При направлении работника в служебную командировку (курсы) ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 167 ТК РФ) (Постановление Правительства РФ от 2 октября 2002 г. № 729).

4. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью до 6-и календарных дней. (Приложение № 4).

4.3. Кроме случаев, установленных законодательством РФ, руководитель образовательного учреждения может предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней по письменному заявлению:

- работнику, имеющему двух или более детей до 14 лет;
- работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокому родителю, воспитывающего ребёнка в возрасте до 14 лет.

4.4. Работникам образовательных организаций, в которых имеются подразделения с неустраняемым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

4.5. Педагогические работники образовательных организаций имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной

преподавательской работы в соответствии с ч. 4 п. 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года №273 - ФЗ.

5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель обеспечивает:

5.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

Комплектацию аптечек первой медицинской помощи на рабочих местах.

5.1.2. Соответствие нормативно-технической документации работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

5.1.3. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства.

5.1.4. Информирование работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда.

5.1.5. Обучение работников безопасным методам и приёмам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил по охране труда.

5.1.6. Предоставление работникам, занятым на работах с опасными и вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезжиривающих средств.

Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

5.1.7. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

5.1.8. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

5.1.9. Расследование и учёт несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.

5.1.10. Недопущение работников установленных категорий к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.1.11. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

5.1.12. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

5.1.13. Обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже 1 раза в 3 года, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

5.1.14. Сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине работников.

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда (не реже 2-х раз в год);
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

6.1. Работодатель проводит политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности у самого работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого

работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых работников.

6.2. Работодатель обеспечивает:

6.2.1. Сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства.

6.2.2. Предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключёнными договорами на обучение.

6.2.3. Предоставление работникам, предупреждённым об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации (прекращении деятельности) работодателя либо о сокращении численности или штата, информации о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве

6.2.4. Предоставление преимущественного права на оставление на работе работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в случае сокращения численности или штата работников.

6.2.5. Сохранение права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу за работниками, работавшими до призыва (поступления) на военную службу, права на поступление на работу в течение трёх месяцев после увольнения с военной службы за проходившими военную службу по призыву, в том числе и за офицерами запаса.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.1.2. Своевременно перечислять средства в Пенсионный фонд Российской Федерации.

8. СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

8.1. Основные формы участия представительного органа работников в управлении образовательной организации.

8.1.1. Проведение представительным органом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

8.1.2. Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников.

8.1.3. Обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательной организации, внесение предложения по её совершенствованию.

8.1.4. Участие в разработке и принятии коллективных договоров.

8.1.5. Иные формы, определённые ТК РФ, Уставом образовательной организации, настоящим коллективным договором.

8.2. Право получения представительным органом информации от работодателя, непосредственно затрагивающей интересы работников.

Представительный орган имеет право получить информацию в следующих случаях:

8.2.1. При реорганизации и ликвидации образовательной организации.

8.2.2. При введении технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников.

8.2.3. О профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников.

8.2.4. По другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, трудовым договором.

8.3. Представители работников имеют право вносить в органы управления образовательной организации соответствующие предложения по вопросам, оговорённым в п. 7.2. и участвовать в заседаниях при их рассмотрении.

9. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В ДОГОВОР ИЗМЕНЕНИЙ, ДОПОЛНЕНИЙ И РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ В ПРОЦЕССЕ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ

9.1. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимной договорённости сторон.

9.2. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

9.4. Подписанный сторонами Договор с приложениями работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.5. Действие Договора распространяется на всех работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

9.6. При приёме на работу работодатель обязан ознакомить работника с Договором.

9.7. Договор заключён сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

С Коллективным договором МБДОУ ЦРР – детского сада № 5 «Сказка» ознакомлены:

Дата	ФИО	Должность	Подпись
	Акилова Ольга Васильевна	Воспитатель	
	Артыкбаева Татьяна Николаевна	Воспитатель	
	Арутюнова Валентина Георгиевна	Калькулятор	
	Асанов Виктор Александрович	Дворник	
	Власова Татьяна Вячеславовна	Воспитатель	
	Водопянов Виктор Васильевич	Дворник	
	Герасимова Валентина Викторовна	Музыкальный руководитель	
	Груздева Наталья Владиславовна	Младший воспитатель	
	Гричук Алёна Дмитриевна	Воспитатель	
	Гришанова Елизавета Кирилловна	Воспитатель	
	Гурьянова Валентина Михайловна	Воспитатель	
	Диковенко Александра Андреевна	Уборщик служебных помещений	
	Дудорова Татьяна Алексеевна	Инструктор по физической культуре	
	Евтисова Татьяна Викторовна	Шеф-повар	
	Ефимова Вера Николаевна	Младший воспитатель	
	Касьянова Ольга Юрьевна	Воспитатель	
	Келигова Айна Умат-	Младший воспитатель	

	Гиреевна		
	Киеня Светлана Александровна	Музыкальный руководитель	
	Короленя Марина Алексеевна	Воспитатель	
	Крутилина Наталья Николаевна	Младший воспитатель	
	Крысина Анна Игоревна	Учитель-логопед	
	Кургузова Ольга Сергеевна	Младший воспитатель	
	Лежнева Валентина Антоновна	Подсобный рабочий по кухне	

С Коллективным договором МБДОУ ЦРР – детского сада № 5 «Сказка» ознакомлены:

Дата	ФИО	Должность	Подпись
	Магазинова Нина Степановна	Воспитатель	
	Макарова Галина Вячеславовна	Младший воспитатель	
	Марченко Наталия Григорьевна	Заместитель заведующего по безопасности	
	Милютин Анатолий Константинович	Сторож	
	Монахова Любовь Михайловна	Специалист по закупкам	
	Морозова Людмила Николаевна	Воспитатель	
	Мурашкина Марина Владимировна	Повар	
	Надеждина Олеся Алексеевна	Воспитатель	
	Николашина Лариса Вячеславовна	Младший воспитатель	
	Платова Татьяна Ивановна	Машинист по стирке белья	
	Рачишкина Мария Михайловна	Сторож	
	Сажнева Галина Константиновна	Заместитель заведующего по ХЧ	
	Савельева Юлия Александровна	Старший воспитатель	
	Серикова Ирина Алексеевна	Педагог-психолог	
	Скрипкина Ольга Николаевна	Младший воспитатель	
	Слащёва Любовь Владимировна	Воспитатель	
	Спирина Вера Петровна	Заведующий	
	Сумлённая Надежда	Младший воспитатель	

