

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
Г. ИРКУТСК
АДМИНИСТРАЦИЯ
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ
муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
города Иркутска детский сад №50

Юридический адрес: 664014, г. Иркутск, улица Шахтерская, дом 21А, тел. 38-61-27, email: mdou50irk@yandex.ru

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Срок действия: с 01.01.2022 года по 31.12.2024 год

Утвержден на общем собрании работников
Протокол от 17.12.21г. № 12

От работодателя: Елена Юрьевна Зольникова
Заведующий МБДОУ г. Иркутска детский сад № 50
Телефон: 38-61-27

От работников: Надежда Евгеньевна Потемкина
председатель первичной профсоюзной организации
Телефон: 38-61-27

Численность работников: 54 человек
Численность членов профсоюза: 12 человек

Среднесписочная численность работников 49 чел.



Иркутск, 2021 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении города Иркутска детский сад №50 (далее Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель, в лице заведующего Зольниковой Елены Юрьевны (далее – работодатель);

работники образовательного учреждения, в лице председателя первичной профсоюзной организации Потемкиной Надежды Евгеньевны (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.4. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательного учреждения.

1.5. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься представителями сторон в порядке, установленном ТК РФ для его заключения. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.6. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.7. Настоящий коллективный договор заключен на 3 года и действует с 01.01.2022г. по 31.12.2024г. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, изменения его типа,

реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения.

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

1.10. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приёме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемым и впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам,

учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.2.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.6. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников и органам службы занятости – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.2.7. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников с более высокой Производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

2.2.8. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.9. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального

закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ.

2.2.11. При принятии решения об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу 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 его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашениям о том, что:

3.1. В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Продолжительность рабочей недели - 40 часов, для педагогических работников – 36 часов. Рабочее время каждой категории работников Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

3.2. Время перерыва для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. График смен педагогических работников и обслуживающего персонала утверждаются заведующей Учреждением и доводятся до работников не менее чем за месяц.

3.3. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с письменного согласия работника по письменному распоряжению работодателя и в соответствии с требованиями ст. 113 Трудового Кодекса РФ. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.4. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск сроком 56 календарных дней, дополнительно для всех категорий – 8 календарных дней. Отпуск

предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

3.6. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

3.7. Работникам Учреждения предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии с требованиями ст. 128, 173, 173.1, 174 и иных норм Трудового кодекса РФ.

3.8. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

3.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск продляется или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

3.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

При увольнении работника, ему выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением о новой отраслевой системе оплаты труда работников МБДОУ г. Иркутска детского сада № 50, утвержденного приказом №1 от 09.01.2021г.

4.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). Сроки выплаты заработной платы: 11 числа – заработная плата за вторую половину месяца, следующего за отчётным, 26 числа – заработная плата за первую половину текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.3. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Руководитель Учреждения обеспечивает своевременное и правильное установление стимулирующих и компенсационных выплат согласно локальных правовых актов (положений) об оплате труда.

4.4. Представитель коллектива работников принимает участие в работе комиссии по распределению части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование повышения качества образования, на выделение материальной помощи, на поощрительные выплаты к профессиональным праздникам, юбилеям и т.д.

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

4.6. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере установленном ст.236 Трудового кодекса РФ.

4.7. Производить оплату рабочих дней нахождения работника на курсах повышения квалификации по направлению образовательного учреждения.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ). По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. (ч. 1 ст. 125 ТК РФ)
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников

в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательного учреждения не реже 1 раза в три года.

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников учреждения по охране труда к началу учебного года.

6.1.6. Обеспечивать наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их (с учетом мнения) с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и

обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами в (Приложение №2).

6.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.15. Создавать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.16. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательном учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2. Работники обязуются:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательного учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

7. КОНТРОЛЬ ПО ИСПОЛНЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

7.1. Контроль по исполнению настоящего коллективного договора осуществляется его сторонами или их представителями.

7.2. Стороны обязуются:

7.2.1. Осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.

7.2.2. Взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля по исполнению коллективного договора.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

8.2. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

8.3. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

8.4. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по соглашению сторон и оформляются дополнительным соглашением.

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

8.6. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, установленных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ г. Иркутска
детский сад № 50
Н.Е. Потемкина

«10» декабря 2021 год

Заведующая муниципальным
бюджетным дошкольным
образовательным учреждением
детский сад № 50
Е.Ю.Зольникова

«10» декабря 2021 год

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников, которым устанавливается
дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день

Заведующий – 3 календарных дня к очередному отпуску.

Председатель ПК
МБДОУ г. Иркутска
детского сада №50
Потемкина Н.Е.

«10» декабря 2021г.

Заведующая МБДОУ
г. Иркутска детского сада № 50
Зольникова Е.Ю.

«10» декабря 2021г.

**ПЕРЕЧЕНЬ БЕСПЛАТНО ВЫДАЕМОЙ СПЕЦОДЕЖДЫ
И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
работникам МБДОУ г. Иркутска детский сад № 50**

№ п/п	Должность	Наименование средств индив. защиты	Норма выдачи на год
1	Воспитатель групп раннего возраста	халат х/б светлый	1 шт.
2	Помощник воспитателя	халат х/б тёмный фартук х/б косынка х/б перчатки резиновые	1 шт. 2 шт. 1 шт. 1 пара в мес.
3	Старшая медсестра	халат х/б косынка х/б или шапочка перчатки резиновые	1 шт. 1 шт. 1 пара в мес.
4	Дворник	фартук х/б с нагруд. Рукавицы комбиниров. Зимой: куртка-фуфайка калоши	1 шт. 6 пар 1 шт. на 2 года
5	Заместитель заведующего по АХЧ	халат х/б косынка х/б	2 шт. 1 шт.
6	Рабочий по обслуживанию здания	халат х/б тёмный рукавицы комбиниров. Фартук с нагруд.	1 шт. 4 пары 1 шт.
7	Повар	куртка х/б передник х/б колпак х/б или косынка х/б перчатки резиновые	1 шт. 2 шт. 1 шт. 1 пара в мес.
8	Оператор стиральных машин	косынка х/б фартук с нагр.прорезин., перчатки резиновые	1 шт. 1 шт. 1 пара в мес.

Председатель ПК
МБДОУ г. Иркутска
детского сада №50
Потемкина Н.Е.

«10» декабря 2021г.

Заведующий МБДОУ
г. Иркутска детского сада № 50
Зольникова Е.Ю.

«10» декабря 2021г.

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
Г. ИРКУТСК
АДМИНИСТРАЦИЯ
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ
**муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
города Иркутска детский сад №50**

Юридический адрес: 664014, г. Иркутск, улица Шахтерская, дом 21А, тел. 38-61-27, email: mdou50irk@yandex.ru

Заместителю мера – председателю
комитета по бюджетной политике и
финансам администрации города
Иркутска Валиулиной А. А.

Заведующий МБДОУ г. Иркутска
детского сада №50 Зольниковой Е. Ю.

Уважаемая Альфия Ангамовна!

В соответствии со статьёй 50 Трудового кодекса Российской Федерации, прошу произвести уведомительную регистрацию коллективного договора (соглашение о внесении изменений и (или) дополнений к коллективному договору) между муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением города Иркутска детский сад №50, расположенного по адресу:

664014, г. Иркутск, улица Шахтерская, дом 21А.

Контактные телефоны: 38-61-27

Основной вид деятельности по ОКВЭД: 80.10.1

Среднесписочный состав – 54 человека.

К заявлению прилагаются:

1. оригинал коллективного договора (в трёх экземплярах);
2. приказ о назначении в должности заведующего МБДОУ г. Иркутска детский сад №50;
3. выписка из протокола общего собрания работников организации о наделении полномочиями представителя работников на право подписания коллективного договора;
4. выписка из протокола общего собрания работников организации о заключении коллективного договора.

Заведующий

Зольникова Е.Ю.

Выписка
Из протокола собрания трудового коллектива
от 10 декабря 2021 года №12
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
города Иркутска детского сада №50

Присутствовало: 54 человека

Отсутствовало: 0 человек.

Повестка:

1. О принятии коллективного договора;
2. О назначении права подписи коллективного договора на период с 01.12. 2021г. по 30.01.2022г. со стороны работников педагога-психолога Шамбуеву Елену Владимировну;

СЛУШАЛИ:

1. Зольникову Елену Юрьевну, заведующего, о приведении в соответствие с действующим законодательством РФ Коллективного договора муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Иркутска детского сада №50;
Потемкину Н. Е., председателя профсоюзного комитета о проделанной работе по подготовке проекта коллективного договора и предложения о принятии.

РЕЗУЛЬТАТЫ ГОЛОВОВАНИЯ:

«ЗА» 54 человека
«ПРОТИВ» 0 человек
«ВОЗДЕРЖАЛОСЬ» 0 человек

Решили:

Принять Коллективный договор муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Иркутска детского сада №50;

СЛУШАЛИ:

2. Зольникову елену юрьевну, заведующего, о назначении права подписи коллективного договора на период с 01.12. 2021г. по 30.01.2022г. со стороны работников педагога-психолога Шамбуеву Елену Владимировну;

РЕЗУЛЬТАТЫ ГОЛОВОВАНИЯ:

«ЗА» 54 человека
«ПРОТИВ» 0 человек
«ВОЗДЕРЖАЛОСЬ» 0 человек

Решили:

Назначить на право подписи коллективного договора на период с 01.12. 2021г. по 30.01.2022г. со стороны работников педагога-психолога Шамбуеву Елену Владимировну.

Председатель собрания _____ Зольникова Е. Ю.

Секретарь _____ Л. Ю. Фитискина

Прошито, пронумеровано,
скреплено печатью.

12 (двенадцать) страниц
Заведующий МБДОУ

Е. Ю. Зольникова

