

От «РАБОТОДАТЕЛЯ»
Заведующий

МАДОУ г. Нижневартовска ДС №44
«Золотой ключик»

_____ Гладких О.И.
«15» мая 2023г.
М.П. Копия верна

От «ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА»
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ г. Нижневартовска ДС №44
«Золотой ключик»

_____ Пешкова М.В.
«15» мая 2023г.
М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения города Нижневартовска
детского сада №44 «Золотой ключик»

заклученный на период действия
с «19» мая 2023 г. по «18» мая 2026 г.

Юридический адрес:
ул. Интернациональная, дом 25а
г. Нижневартовск
Ханты-Мансийский автономный округ - Югра, 628615
Тел.: +7 (3466) 26-86-30

Принято общим собранием работников
МАДОУ г. Нижневартовска ДС №44
«Золотой ключик»
Протокол №7 от «15» мая 2023г.

Наименование раздела	
Раздел I. Общие положения.....	3
Раздел II. Трудовой договор.....	5
Раздел III. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников....	7
Раздел IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	8
Раздел V. Рабочее время и время отдыха.....	9
Раздел VI. Оплата труда.....	11
Раздел VII. Социальные гарантии, льготы и компенсации.....	12
Раздел VIII. Условия и охрана труда	14
Раздел IX. Гарантии и права профсоюзной деятельности.....	16
Раздел X. Обязательства профсоюзного комитета	17
Раздел XI. Заключительные положения.....	18

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1	Правила внутреннего трудового распорядка МАДОУ г. Нижневартовска ДС №44 «Золотой ключик»
Приложение 2	Количество предоставляемых дней отпуска работникам МАДОУ г. Нижневартовска ДС №44 «Золотой ключик» по профессиям
Приложение 3	Перечень профессий и должностей, подлежащих обязательным предварительным (при поступлении на работу) и периодическим (в течение работы) медицинским осмотрам в МАДОУ г. Нижневартовска ДС №44 «Золотой ключик»
Приложение 4	Мероприятия по улучшению условий и охраны труда в МАДОУ ДС №44 «Золотой ключик»
Приложение 5	Перечень профессий работников МАДОУ г. Нижневартовска ДС №44 «Золотой ключик» имеющих право на обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты
Приложение 6	Положение о выплатах социального характера работникам МАДОУ г. Нижневартовска ДС №44 «Золотой ключик»
Приложение 7	Положение о комиссии по трудовым спорам в МАДОУ г. Нижневартовска ДС №44 «Золотой ключик»
Приложение 8	План противопожарных мероприятий по МАДОУ г. Нижневартовска ДС №44 «Золотой ключик»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между организацией и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении города Нижневартовска детском саду №44 «Золотой ключик».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, ХМАО-Югры и органов местного самоуправления с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детского сада №44 «Золотой ключик» (далее по тексту ДООУ) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и социальных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: организация, в лице его представителя заведующего ДООУ Гладких Ольги Ивановны (далее по тексту Работодатель) и работники ДООУ, в лице председателя первичной профсоюзной организации Пешковой Марины Владимировны (далее по тексту профсоюзный комитет).

1.4. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

Работодатель:

- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников ДООУ, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать эффективной работе ДООУ;

- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;

- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ДООУ.

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ДООУ, расторжения трудового договора с руководителем ДООУ.

1.8. При реорганизации ДООУ в форме слияния, присоединения, разделении, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке установленном ТК РФ;
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 19 мая 2023г. и действует в течение 3-х лет с 19 мая 2023 года по 18 мая 2026 года.

1.13. Изменения и дополнения к коллективному договору оформляются дополнительными соглашениями к нему, подписываются Сторонами и являются его неотъемлемой частью.

1.14. Настоящий коллективный договор составлен и подписан в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

1.15. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.16. Перечисленные в настоящем пункте коллективного договора нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются неотъемлемыми приложениями к настоящему коллективному договору и имеют с ним одинаковую юридическую силу:

1. Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение 1).
2. Количество предоставляемых дней отпуска по профессиям (Приложение 2).
3. Перечень профессий и должностей, подлежащих обязательным предварительным (при поступлении на работу) и периодическим (в течение работы) медицинским осмотрам (Приложение 3).
4. Мероприятия по улучшению условий и охраны труда (Приложение 4).
5. Перечень профессий работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (Приложение 5).
6. Положение о выплатах социального характера (Приложение 6).
7. Положение о комиссии по трудовым спорам (Приложение 7).
8. План противопожарных мероприятий (Приложение 8).

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме и составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.3. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу (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 (ст. 68 ТК РФ).

2.4. Трудовой договор с работниками ДООУ может заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

2.5. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором ДООУ. В трудовом договоре указываются его реквизиты, а также оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе трудовая функция, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, гарантии и компенсации.

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.7. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условия об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.8. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением

изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ. Изменения определенных сторонами условий трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

2.9. Работник имеет право заключать трудовые договора о выполнении в свободное от основной работы время, другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст.60.1. ТК РФ).

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессии (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (ст.60.2 ТК РФ).

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.11. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.12. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома первичной профсоюзной организации.

2.13. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профкома первичной профсоюзной организации.

2.14. Трудоустройство инвалидов осуществляется в соответствии с федеральным и окружным законодательством.

III. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования кадров для нужд ДООУ.

В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении (ст. 249 ТК РФ).

3.1.2. Работодатель по согласованию с первичной профсоюзной организацией определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ДООУ.

3.1.3. Работодатель создает условия для трудовой адаптации молодых работников, обеспечивает возможность подготовки и дополнительного профессионального образования, профессионального и карьерного роста молодежи; содействует организации и развитию института наставничества.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Предоставить возможность повышать подготовку и дополнительное профессиональное образование педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.2.2. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме (ст. 173-177 ТК РФ).

3.2.4. В соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, иными законодательными актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, нормативными актами администрации г. Нижневартовска, организовывать проведение аттестации педагогических работников.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профсоюзный комитет в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

4.2. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников ДОО работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

Работодатель так же с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, на основании ходатайства профсоюзного комитета имеют также:

- работники предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно);
- педагогические работники, в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно;
- семейные, если оба супруга работают в муниципальных образовательных организациях;
- председатели первичных организаций Профсоюза, не освобожденные от основной работы, как в период исполнения ими этих полномочий, так и в течение двух лет после окончания срока их полномочий;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- имеющие государственные или отраслевые награды за педагогическую деятельность.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при ликвидации, сокращении численности или штата работников (ст. 178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в ДОО работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время и время отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ДООУ (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 1), графиком сменности, утвержденными работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ДООУ.

5.2. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

5.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин, при этом для женщин заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (ст. 92 ТК РФ):

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю.

Продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, являющихся инвалидами, устанавливается в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 94 ТК РФ).

5.5. Для педагогических работников ДООУ, устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом ДООУ.

5.6. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

5.7. Для отдельных категорий работников работодатель может устанавливать сменную работу, суммированный учет рабочего времени в соответствии с ТК РФ и правилами внутреннего трудового распорядка.

5.8. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, продолжительность которого устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка ДОУ.

5.9. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время.

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

5.11. В соответствии с действующим законодательством работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем ДОУ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организацией не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

5.13. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в ДОУ, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

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

5.15. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха.
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранения от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее четырнадцать календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях предусмотренных ст.76 ТК РФ.
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

5.17. Педагогические работники ДОУ, не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст.335 ТК РФ).

5.18. Профсоюзный комитет осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

VI. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 132 ТК РФ).

6.2. Система оплаты труда работников ДОУ, включая размеры, порядок и условия компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливается Положением о системе оплаты труда работников ДОУ, принятым в соответствии с нормативно - правовыми актами органов местного самоуправления и утвержденным локальным нормативным актом ДОУ с обязательным учетом мнения профсоюзного комитета ДОУ.

6.3. Заработная плата работнику выплачивается не реже чем каждые полмесяца:

- 25-го числа за первую половину месяца
- 10-го числа окончательный расчет за вторую половину месяца.

Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке.

6.4. При выплате заработной платы, работодатель в письменной форме (расчетный листок) извещает каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.5. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

6.6. Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в соответствии с нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления и локальным актом ДОУ.

6.7. Оплата труда в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в соответствии со ст. 154 ТК РФ, что составляет 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.8. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

6.9. Совместным решением работодателя и профсоюзного комитета ДОО средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на поощрение (премии), на оказание материальной помощи и установлении надбавок работникам.

6.10. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.11. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ.

6.12. Расчет средней заработной платы работника производится согласно ТК РФ.

6.13. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

6.14. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника (ст. 140 ТК РФ).

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Выплаты социального характера работникам ДОО предоставляются в соответствии с муниципальными правовыми актами города (Приложение №7).

7.2. *Стороны договорились, что работодатель:*

7.2.1. Организует в ДОО питание работников.

7.2.2. Предоставляет возможность прохождения практики студентам дневных форм обучения, высших и средних учебных заведений.

7.3. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с

пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной

службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

Дополнительные особенности обеспечения трудовых прав работников, указанных в части первой настоящей статьи, могут устанавливаться Правительством Российской Федерации.

VIII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

8.1. С целью организации безопасных условий и охраны труда Работодатель обеспечивает:

8.1.1. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

8.1.2. Осуществление политики, направленной на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда.

8.1.3. Безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов, а так же применяемых в производстве инструментов, материалов и оборудования.

8.1.4. Обеспечение режима труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, трудовым договором.

8.1.5. Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

8.1.6. Приобретение и выдачу за счёт собственных средств сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средств индивидуальной защиты, а также организацию проведения стирки, химчистки и ремонта средств индивидуальной защиты (приложение №5).

8.1.7. Проведение инструктажей по охране труда, стажировку на рабочем месте, обучение и проверку знаний по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.

8.1.8. Ознакомление работников с требованиями охраны труда, информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

8.1.9. Проведение специальной оценки условий труда. По результатам специальной оценки условий труда, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются льготы и компенсации, в соответствии с действующим законодательством.

8.1.10. Выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку. Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест.

8.1.11. Проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

8.1.12. Организует проведение диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых.

8.1.13. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.1.14. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.1.15. Разработку и утверждение правил и инструкции по охране труда для работников, на каждое рабочее место и на каждую профессию с учетом мнения профсоюзного комитета, наличие комплекта нормативно-правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности дошкольного учреждения.

8.1.16. Осуществление совместно с профсоюзным комитетом контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в рамках организации и проведения административно-общественного контроля, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности.

8.1.17. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии с перечнем ежегодно реализуемых мероприятий по улучшению условий охраны труда и снижению профессиональных рисков (приложение №4).

8.1.18. Применение электронного обучающего модуля по вопросам профилактики и лечения ВИЧ/СПИДа на рабочем месте при проведении вводного инструктажа по охране труда.

8.1.19. Разработку и утверждение плана мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекции. Создание рабочей группы по ВИЧ-инфекции с участием представителей руководителей, профсоюзных организаций, молодежных организаций, отдела кадров, службы охраны труда, медицинских работников.

8.1.20. Назначение ответственных лиц за реализацию мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекции.

8.1.21. Проведение информационных компаний по профилактике ВИЧ-инфекции.

8.1.22. Проведение мониторинга эффективности профилактических мер.

8.1.23. Соблюдение требований пожарной безопасности работниками, выполнение предписаний, постановлений должностных лиц пожарной охраны.

8.1.24. Разработку Плана противопожарных мероприятий и его выполнение (Приложение №8).

8.2. Работники обязуются:

8.2.1. Соблюдать предусмотренные действующим законодательством требования в области охраны труда.

8.2.2. Правильно применять средства индивидуальной коллективной защиты.

8.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

8.2.4. Незамедлительно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве или об ухудшении состояния здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

8.2.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течении трудовой деятельности) медицинские осмотры, а так же проходить внеочередные осмотры по направлению работодателя.

8.2.6. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

IX. ГАРАНТИИ И ПРАВА ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9. Стороны договорились:

9.1. Не допускать дискриминации и ограничений, гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке общественный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих формы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

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

9.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного заявления.

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

9.5. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью и не освобожденным от основной работы, в порядке предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.6. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету по его запросу необходимую информацию, сведения и разъяснения по любым вопросам труда и социально-экономического развития ДОУ с соблюдением статьи 88 ТК.

9.7. Члены профсоюзного комитета принимают участие в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний, включаются в состав комиссий ДОУ по специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.8. Обе стороны участвуют в проведении окружных и городских смотрах-конкурсах в области социально-трудовых отношений.

9.9. Освобождать от работы членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы в образовательном учреждении, для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов, на время краткосрочного профсоюзного обучения, сохраняя за ними среднюю заработную плату.

9.10. Профсоюзный комитет не несет ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами Профсоюза, не уполномочивших выборные органы профсоюзной организации на представление их интересов во взаимоотношениях с работодателем и не перечисляющих по согласованию с ним денежные средства из заработной платы на счета соответствующей профсоюзной организации.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

10. Профсоюзный комитет обязуется:

10.1. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

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

10.3. Осуществлять общественный контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов ДОУ.

10.4. Осуществлять общественный контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разработать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

10.6. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза и комиссии по трудовым спорам и суде.

10.7. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников ДОУ.

10.8. Способствовать развитию и поддержке института наставничества в ДОУ. Активно обучать и постоянно совершенствовать подготовку молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий.

10.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.10. Осуществлять общественный контроль за правильностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.11. Участвовать в работе комиссии по специальной оценке условий труда, охране труда и других.

10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения специальной оценки условий труда рабочих мест.

10.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в ДОУ.

10.15. Осуществлять правовое обучение членов профсоюзного актива.

10.16. Устанавливать для членов профсоюза дополнительные виды поощрений за счет средств профбюджета:

- выдача денежного пособия к юбилейной дате 50, 55, 60 лет и далее согласно утвержденной сметы на год;
- премирование за результативное участие в конкурсах профессионального мастерства, спортивных соревнованиях;
- приобретение подарков к праздникам.

10.17. Ходатайствовать о дополнительном виде поощрений работников:

- занесение в Книгу почета;
- занесение фотографии работника на Доску почета.

10.18. Оказывать безвозмездно информационно-методическую, консультационную и правовую помощь по вопросам трудового законодательства и профессиональным вопросам членам Профсоюза.

XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Стороны пришли к договоренности, что в период действия настоящего коллективного договора ими не выдвигаются новые требования по вопросам, включенным в него, при условии их соблюдения и выполнения.

11.2. Работники ДОУ в случае соблюдения и выполнения положений настоящего коллективного договора не принимают участие в забастовках.

11.3. Стороны совместно способствуют предотвращению коллективных трудовых споров в ДОУ.

11.4. В случае возникновения трудовых споров они разрешаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и положением о трудовых спорах (Приложение №7).

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

11.6. Стороны осуществляют проверку хода выполнения настоящего коллективного договора и информируют работников о результатах проверок на общих собраниях работников ДОУ не реже 1 раза в год.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ г. НИЖНЕВАРТОВСКА ДЕТСКИЙ САД №44 «ЗОЛОТОЙ КЛЮЧИК»
(МАДОУ г. Нижневартовска ДС №44 «Золотой ключик»)

ВЫПИСКА

из протокола общего собрания трудового коллектива муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения г. Нижневартовска детского сада №44
«Золотой ключик»

№ 7

«15» мая 2023 года

Всего сотрудников: - 91

Присутствовало сотрудников: - 81

Отсутствовало сотрудников: - 10

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Обсуждение и утверждение коллективного договора МАДОУ г. Нижневартовска ДС №44 «Золотой ключик» на 2023-2026 гг.
2. Предоставление полномочий со стороны работников МАДОУ г. Нижневартовска ДС №44 «Золотой ключик» для подписания коллективного договора.

СЛУШАЛИ:

1. Гладких О.И. - заведующего МАДОУ г. Нижневартовска ДС №44 «Золотой ключик» о проекте коллективного договора муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения г. Нижневартовска детского сада №44 «Золотой ключик» на 2023-2026 гг.
2. Гладких О.И. - заведующего МАДОУ г. Нижневартовска ДС №44 «Золотой ключик», о предоставлении полномочий подписания коллективного договора со стороны работников - председателю профсоюзного комитета МАДОУ г. Нижневартовска ДС №44 «Золотой ключик».

РЕШИЛИ:

1. Утвердить и принять коллективный договор муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения г. Нижневартовска детского сада №44 «Золотой ключик» на 2023-2026гг.
2. Предоставить полномочия по подписанию коллективного договора со стороны работников Пешковой М.В. - председателю первичной профсоюзной организации МАДОУ г. Нижневартовска ДС №44 «Золотой ключик».

Проголосовали:

«За» – 81 человек

«против» – нет

«воздержались» нет

Председатель собрания

Гладких О.И.

Секретарь собрания

Мальцева Е.А.