

Сокольское

ИРР 870/1

13.08.22

От работодателя

Директор ГБУ «КЦСОН  
Сокольского района»



Л.Л.Сиденина

«18» августа 2022 года

От работников

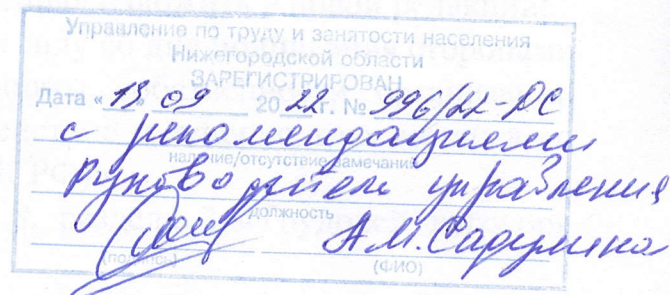
Председатель совета трудового  
коллектива ГБУ «КЦСОН  
Сокольского района»

А.А.Кулакова

«18» августа 2022 года

## ИЗМЕНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр  
социального обслуживания населения Сокольского района»  
(ГБУ «КЦСОН Сокольского района»)  
(срок действия договора 2022-2025 г.г.)



п.Сокольское  
2022 г.

Государственное бюджетное учреждение «Комплексный центр социального обслуживания населения Сокольского района» в лице директора Сидениной Любови Леонидовны, действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель» с одной стороны, и работники Государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Сокольского района» в лице председателя Совета трудового коллектива Кулаковой Александры Александровны, именуемые в дальнейшем «Работники» с другой стороны, пришли к взаимному согласию о внесении изменений в коллективный договор Государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Сокольского района», а именно:

1. В титульный лист коллективного договора внести следующие изменения:

«Датой подписания коллективного договора считать 17 мая 2022 года».

2. Преамбулу коллективного договора изложить в новой редакции:

«Настоящий коллективный договор заключен между работниками государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Сокольского района», в лице председателя СТК Кулаковой Александры Александровны, с одной стороны и государственным бюджетным учреждением «Комплексный центр социального обслуживания населения Сокольского района», в лице директора Сидениной Любови Леонидовны, действующей на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с другой стороны.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон.

Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Законом Нижегородской области «О социальном партнерстве» от 27.04.1999 г. № 40-З, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими действующими законодательством Российской Федерации, регулирующим социально-трудовые отношения».

3. Пункт 1.6. раздела 1 «Общие положения» изложить в новой редакции:

«1.6. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания сторонами (на срок до трех лет). При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ)».

4. Пункты 2.1., 2.3., 2.4., 2.5., 2.7., 2.8. раздела 2 «Трудовой договор» изложить в новой редакции:

«2.1. Прием на работу оформляется трудовым договором. Трудовой договор заключается на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер. Допускается заключение срочного

трудового договора (срок не более 5 лет) с вновь принятыми работниками, в том числе с пенсионерами, в случаях, предусмотренных законодательством (ст.58, 59 ТК РФ). Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.68 ТК РФ).

2.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы не обусловленной трудовым договором. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий. При переводах оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ст.72.2 ТК РФ).

2.4. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (ст.113 ТК РФ).

2.5. 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.

2.7. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом совету трудового коллектива не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст.82 ТК РФ).

2.8. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении

численности или штата имеют семейные - при наличии двух или более иждивенцев (трудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);
- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- одинокие родители (попечители), воспитывающие детей в возрасте от 14 до 16 лет;
- работники, применяющие инновационные методы работы (ст.261, 264 ТК РФ)».

5. Пункт 3.4. раздела 3 «Рабочее время и время отдыха» изложить в новой редакции:

«3.4. Сверхурочные работы допускать только в исключительных случаях, с письменного согласия работника и с учетом мнения совета трудового коллектива, за исключением ч.3 ст.99 ТК РФ. О сверхурочной работе и работе в выходные и праздничные дни работник должен быть уведомлен не менее чем за одни сутки. По желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха (но не менее времени отработанного сверхурочно) (ст.152 ТК РФ).

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами».

6. Пункт 3.5. раздела 3 «Рабочее время и время отдыха» закончить словами – «за исключением ч.3 ст.113 ТК РФ».

7. Пункт 3.6. раздела 3 «Рабочее время и время отдыха» изложить в новой редакции:

«3.6. Работодатель обязуется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков на следующий год, с учетом мнения совета трудового коллектива. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала».

8. В пункте 3.7. раздела 3 «Рабочее время и время отдыха» слова «не менее» исключить.

9. Пункт 3.8. раздела 3 «Рабочее время и время отдыха» дополнить словами – «и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

10. Пункт 3.11. раздела 3 «Рабочее время и время отдыха» изложить в новой редакции:

«3.11. Работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокие родители, работники, получившие трудовое увечье, женщины, имеющие трех и более детей, любые работники при наличии у них путевок на лечение предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет».

11. Пункт 3.12. раздела 3 «Рабочее время и время отдыха» исключить.

12. Пункт 3.13. раздела 3 «Рабочее время и время отдыха» изложить в новой редакции:

«3.13. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней, продолжительность остальных частей может быть любой (ст.125 ТК РФ)».

13. Пункт 3.14. раздела 3 «Рабочее время и время отдыха» дополнить абзацем следующего содержания:

«По соглашению между работником и работодателем отпуск может предоставляться по уважительным причинам на срок, определяемый сторонами трудового договора».

14. Пункт 3.17. раздела 3 «Рабочее время и время отдыха» изложить в новой редакции:

«3.17. Работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на основании их письменного заявления, с предоставлением подтверждающих документов, в следующих случаях:

- рождение ребенка - 2 календарных дня;
- переезд на новое место жительства - 2 календарных дня;
- проводы детей в армию - 1 календарный день;
- регистрация брака работника - 3 календарных дня;
- смерть близких родственников (супругов, родителей, детей, сестер, братьев, дедушек, бабушек) – 3 календарных дня;
- в других случаях, рассматриваемых в индивидуальном порядке».

15. Пункты 5.2.2., 5.2.3. раздела 5 «Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты» дополнить абзацами следующего содержания:

«Положение «Об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Сокольского района», утвержденное приказом ГБУ «КЦСОН Сокольского района» от 29.07.2016 г. № 243/2 (с изменениями от 07.02.2018 г. № 46-1-од, от 30.09.2019 г. № 402-од, от 20.07.2020 г. № 321-од, от 01.04.2021 г. № 328-од, 22.12.2021 г. № 1036-1-од), положение о выплатах стимулирующего характера работникам государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения

Сокольского района», утвержденное приказом ГБУ «КЦСОН Сокольского района» от 10.01.2019 г. № 21-од (с изменениями от 07.02.2019 г. № 49-1-од)».

16. Пункт 5.2.4. раздела 5 «Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты» изложить в новой редакции:

«5.2.4. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату за первую половину месяца – 16 числа, за вторую половину месяца - 1 числа месяца, следующего за расчетным. Перечисление заработной платы работникам Учреждения производить в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы».

17. Пункт 5.2.6. раздела 5 «Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты» изложить в новой редакции:

«5.2.6. Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, 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. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдавать работникам за день до выдачи заработной платы. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ».

18. Пункт 5.2.9. раздела 5 «Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты» изложить в новой редакции:

«5.2.9. Размер доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы исчислять в процентах от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) по основной профессии (должности) с учетом повышающего коэффициента за работу на селе без учета других повышений и выплат. Условия, порядок установления и конкретный размер доплаты определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах выделенного фонда оплаты труда».

19. Пункт 5.2.11. раздела 5 «Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты» дополнить абзацем следующего содержания:

«По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно».

20. Пункт 5.2.13. раздела 5 «Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты» изложить в новой редакции:

«5.2.13. Оплату за каждый час работы в ночное время производить в размере 50% тарифной ставки (оклада)».

21. Пункт 5.2.16. раздела 5 «Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты» дополнить абзацем следующего содержания:

«Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы».

22. Пункт 5.2.17. раздела 5 «Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты» исключить.

23. Абзац 1 пункта 5.2.18. раздела 5 «Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты» изложить в новой редакции:

«Приказом директора Учреждения на основании решения, принятого на заседании Балансовой комиссии, выплаты стимулирующего характера конкретному работнику Учреждения могут быть не установлены. Установленные на квартал выплаты могут быть осуществлены частично либо не осуществлены полностью в случаях:...».

24. Пункт 5.2.21. раздела 5 «Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты» изложить в новой редакции:

«5.2.21. Выплачивать в полном размере командировочные расходы работникам Учреждения в течение 3 дней до начала командировки, посредством перечисления денежных средств на лицевые счета сотрудников, обслуживаемые с помощью банковских карт в соответствии с постановлением Правительства Нижегородской области от 30.04.2019 г. № 235 «Об утверждении положения о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории РФ, работникам государственных учреждений Нижегородской области»».

25. Абзац 2 пункта 5.2.24. раздела 5 «Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты» изложить в новой редакции:

«При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, в соответствии с ТК РФ размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором. Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ставки ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока зарплаты по день фактического расчета включительно (ст.2 Федерального Закона от 03.07.2016 г. № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушение законодательства в части, касающейся оплаты труда»). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (ст.236 Трудового кодекса Российской Федерации)».

26. Пункт 6.2. раздела 6 «Гарантия занятости. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников» дополнить абзацем следующего содержания:

« К критериям массового увольнения в соответствии с региональным соглашением относится:

- ликвидация организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности (штата) работников организации в процентном отношении к среднесписочной численности работающих:

10% и более – в течение трех месяцев;

15% и более – в течение шести месяцев;

20% и более – в течение года».

27. Пункт 6.4. раздела 6 «Гарантия занятости. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников» изложить в новой редакции:

«6.4. Что помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;

- одинокие родители (попечители), воспитывающие детей в возрасте от 14 до 16 лет;

- работники, применяющие инновационные методы работы (ст.261, 264 ТК РФ).

Данным преимуществом при равной производительности труда и квалификации, пользуются вышеуказанные лица, не имеющие случаев нарушения трудовой дисциплины или недобросовестного исполнения своих трудовых обязанностей».

28. Раздел 6 «Гарантия занятости. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников» дополнить пунктами 6.7., 6.8. следующего содержания:

«6.7. При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

6.8. Работодатель предусматривает проведение и обеспечение финансирования за счет прибыли организаций мероприятий, направленных на переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора».

29. Пункт 7.1. раздела 7 «Условия, охрана и безопасность труда» изложить в новой редакции:



«7.1. Строить свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности – сохранение жизни и здоровья работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации».

30. Пункт 7.15. раздела 7 «Условия, охрана и безопасность труда» изложить в новой редакции:

«7.15. Организовать посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи».

31. Раздел 7 «Условия, охрана и безопасность труда» дополнить обязанностями работодателя:

- создание и обеспечение непрерывного совершенствования Системы управления охраной труда (приказ Минтруда России от 29.10.2021 г. № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда»;

- соблюдать требования пожарной безопасности и включать в коллективный договор вопросы пожарной безопасности;

32. Пункт 7.16. раздела 7 «Условия, охрана и безопасность труда» изложить в новой редакции:

«7.16. Предоставлять работникам время в течение рабочего дня для прохождения диспансеризации, медицинских осмотров, а также предоставлять гарантии работникам при прохождении диспансеризации (ст.185.1 ТК РФ)».

33. Раздел 7 «Условия, охрана и безопасность труда» дополнить пунктом 7.23. следующего содержания:

«7.23. Проводить работу с персоналом о реализации информационно-профилактических мер противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально-значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа».

34. В пункте 8.2. раздела 8 «Социальные гарантии» слова «аттестацию рабочих мест» заменить словами «специальную оценку условий труда».

35. Пункт 9.1. раздела 9 «Контроль за выполнением Коллективного договора» дополнить словами «... и соответствующими органами по труду».

36. Пункт 11.1. раздела 11 «Заключительные положения» изложить в новой редакции:

«11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. Работники и работодатель могут заключить новый коллективный договор или пролонгировать уже существующий, начав переговоры по заключению нового коллективного договора или заключению дополнительного соглашения о продлении действия коллективного договора не позднее, чем за три месяца до истечения срока действия коллективного договора».

37. Изменения к коллективному договору Государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Сокольского района» на период 2022-2025г.г. вступают в действие с 01 августа 2022 года.

Выписка

Из протокола от 17.05.2022 г. № 1

Общего собрания работников

ГБУ «КЦСОН Сокольского района»

(наименование организации)

Количество работающих в организации 116 чел.

На собрании присутствуют 93 чел.

На учете в первичной профсоюзной организации 0 членов ППО

На собрании присутствовали 0 членов ППО

Председатель собрания: заместитель директора по общим вопросам – Н.В.Соловьева

Секретарь собрания: специалист по кадрам – Н.Ю.Митина

ПОВЕСТКА ДНЯ:

О наделении полномочиями ведения коллективных переговоров по разработке, заключению и подписанию коллективного договора, дополнительного соглашения к коллективному договору от имени работников, ГБУ «КЦСОН Сокольского района»

СЛУШАЛИ:

Выступила заведующий отделением социально-бытового обслуживания на дому Сосунова В.Н., которая предложила в качестве представителя от имени работников, в том числе не являющихся членами Профсоюза, избрать председателя совета трудового коллектива Кулакову А.А. и доверить ей ведение коллективных переговоров по разработке, заключению и подписанию коллективного договора, дополнительного соглашения к коллективному договору от имени работников.

ПОСТАНОВИЛИ:

Наделить полномочиями по разработке, заключению и подписанию коллективного договора, дополнительного соглашения к коллективному договору от имени работников, ГБУ «КЦСОН Сокольского района» председателя совета трудового коллектива Кулакову А.А.

Голосование:

«ЗА» 93 чел.

«Против» 0 чел.

Решение принято

Председатель собрания



Н.В.Соловьева

Секретарь собрания



Н.Ю.Митина

## Протокол №2

### общего собрания трудового коллектива государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Сокольского района»

18.08.2022 г.

п. Сокольское

Всего членов трудового коллектива ГБУ «КЦСОН Сокольского района» - 115 человек.

Присутствовало: 92 человека, что составляет 80% от общего числа работников.

Кворум имеется, собрание правомочно принимать решения.

Повестка дня:

1. Избрание председателя и секретаря собрания.
2. Утверждение изменений в коллективный договор ГБУ «КЦСОН Сокольского района» на 2022-2025 годы.

По первому вопросу:

Слушали: Л.Л. Сиденину - директора ГБУ «КЦСОН Сокольского района».

Л.Л. Сиденина предложила избрать председателем собрания – Н.В. Соловьеву, заместителя директора по общим вопросам. Секретарем собрания – Н.Ю. Митину, специалист по кадрам.

Голосовали: открытым голосованием. За принятие решения проголосовало:

«за» 92 человека (100% от общего числа присутствующих) – единогласно;

«против» - 0 человек(0%);

«воздержался» - 0 человек (0%).

Решили: избрать председателем собрания – Н.В. Соловьеву, секретарем – Н.Ю. Митину.

По второму вопросу:

Слушали заместителя директора по общим вопросам Н.В. Соловьеву, о проведенных мероприятиях по принятию изменений в коллективный договор. Н.В. Соловьева отметила, что работа по подготовке проекта изменений в коллективный договор велась систематически в соответствии с приказом от 01.04.2022 года № 195-1-од «О проведении коллективных переговоров» создана Комиссия по ведению коллективных переговоров в составе:

От Работодателя:

Н.В. Соловьева, заместитель директора, координатор стороны Работодателя;

Н.Ю. Митина, специалист по кадрам, заместитель координатора стороны Работодателя.

От Работников:

А.А. Кулакова, заведующий отделением социально-бытового обслуживания на дому, председатель совета трудового коллектива, координатор стороны работников;

В.Н. Сосунова, заведующий отделением социально – бытового обслуживания на дому, заместитель координатора со стороны работников;

Л.В. Качирина, заведующий отделением срочного социального обслуживания, член совета трудового коллектива;

Т.Н. Морозова, заведующий отделением социального обслуживания семьи, женщин и детей.

После конструктивной работы в процессе коллективных переговоров, которые строились на принципах социального партнерства, по всем основным позициям изменений в коллективном договоре достигнута договоренность. Проведено заседание Комиссии по ведению коллективных переговоров. В результате стороны пришли к соглашению. Спорных вопросов нет. Изменения в коллективный договор были представлены коллективу для ознакомления (срок 1 месяц). С текстом изменений в коллективный договор можно было ознакомиться в кабинете специалиста по кадрам (каб. №1). Никаких замечаний не поступило.

Предлагаю утвердить изменения в коллективный договор в предложенной редакции и вынести вопрос на голосование.

Голосовали открытым голосованием.

За принятие решения проголосовало:

«за» - 92 человека (100% от числа присутствующих) – единогласно;

«против» - 0 человек (0%);

«воздержался» - 0 человек (0%).

Решили:

Утвердить изменения в коллективный договор на 2022-2025 годы.

Повестка дня исчерпана, собрание считается закрытым.

Председатель собрания



Н.В. Соловьева

Секретарь собрания



Н.Ю. Митина