

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГБСУ СОССЗН РМ «Темниковский детский дом-интернат для детей с физическими недостатками»

на 2016 - 2018 гг.

Утвержден на собрании
работников
«26» апреля 2016г.

Коллективный договор
зарегистрирован
в Администрации Темниковского
муниципального района
« 26 » апреля 2016г.
Рег. № 13

Первый заместитель главы
Администрации Темниковского
муниципального района
_____ А. Бабина



Раздел 1. Общие положения

- 1.1 Сторонами настоящего коллективного договора являются:
- работники (ГБСУ СОССЗН РМ «Темниковский детский дом-интернат для детей с физическими недостатками») (далее по тексту «работники» в лице их представителя – профсоюзного комитета ГБСУ СОССЗН РМ «Темниковский детский дом-интернат для детей с физическими недостатками» (далее по тексту: Профком);
 - работодатель (представитель нанимателя) в лице директора Кукушкина Владимира Степановича, представителя нанимателя далее по тексту «Работодатель».
- 1.2 Коллективный договор (далее по тексту КД) разработан на основе ст.37 Конституции РФ и в соответствии с требованиями:
- Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту ТК);
 - Закона Российской Федерации от 19.04.1991г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;
 - Федеральных законов от 12.01.1996 №10 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности, от 30 мая 1996г. №122-3 Республики Мордовия «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»
 - законов Республики Мордовия, иных нормативных актов Российской Федерации (далее по тексту РФ) и Республики Мордовия (далее по тексту – РМ).
- 1.3 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работниками и Работодателем на основе взаимно согласованных интересов сторон. (ст.40 ТК).
- 1.4 Предметом настоящего КД являются конкретизированные, дополнительные гарантии и льготы, нормы и положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, представляемые работникам в соответствии с ТК, Отраслевым соглашением, Соглашением между Федерацией профсоюзов РМ, Союзом работодателей РМ и Правительством РМ на 2007-2009 годы, территориальным соглашением, а также нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в КД (ст.41 ТК)
- 1.5 Работодатель признает первичную организацию профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ и ее выборный орган как единственный полномочного представителя работников ГБСУ СОССЗН РМ «Темниковский детский дом-интернат для детей с физическими недостатками», ведущего переговоры от их имени, защищающего их интересы при ведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении КД.
- 1.6 Представители сторон КД предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению КД, о ходе выполнения КД, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников, проводят взаимные консультации по социально-экономическим вопросам организации (предприятия, учреждения).
- 1.7 Настоящий КД вступает в силу со дня подписания (с 26 апреля 2016г. и действует по 31 декабря 2018г. срок – не более 3-х лет дня, установленного в КД
- 1.8 Положения настоящего КД распространяются на всех работников ГБСУ СОССЗН РМ «Темниковский детский дом-интернат для детей с физическими недостатками» название организации, учреждения и обязательны для выполнения работодателем, профкомом и работниками.
- 1.9 Изменения и дополнения в настоящий КД в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений на заседании постоянно действующей комиссией по подготовке проекта, заключению и

контролю за выполнением данного КД и утверждения вносимых изменений и дополнений общим собранием (конференцией) работников организации, учреждения.

1.10 Работодатель знакомит с КД, другими нормативными актами, содержащими нормы трудового права всех работников организации, а также вновь поступающих работников при приеме на работу, а также информирует работников о выполнении КД на собраниях (совещаниях, конференциях и через средства массовой информации).

1.11 Настоящий КД сохраняет свое действие:

- в случае изменения названия организации, расторжения договора с руководителем организации, реорганизации в форме преобразования организации;
- при смене формы собственности в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности;
- при реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения – в течение всего срока реорганизации;
- при ликвидации организации – в течение всего срока проведения ликвидации.

В перечисленных выше случаях любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового или продлении действующего КД на срок не более 3-х лет.

Раздел 2. Трудовые (служебные) отношения и обеспечение занятости

2.1 Трудовые отношения в учреждении регулируются:

трудовым законодательством и иными нормативными актами трудового права, регулирующими трудовую деятельность в ГБСУ СОССЗН РМ «Темниковский детский дом-интернат для детей с физическими недостатками».

2.2 Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами, установленными законодательством Российской Федерации, республики Мордовия, соглашениями по социально-экономическим вопросам и коллективным договором.

2.3 Проекты нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые интересы работников разрабатываются с учетом мнения первичной профсоюзной организации и ее выборного профсоюзного органа.

2.4 Режим рабочего времени работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными соответствующими работодателями (представителями нанимателя) с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа. (ст.100 ТК).

2.5 Для работников обеспечивается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92, 333, 350 ТК, «Список производств, цехов, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», Пост. Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974г. №298/П-22. В организации устанавливается сокращенная рабочая неделя для:

- беременных женщин
- работника (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет)
- лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

2.6 Привлечение к сверхурочной работе производится работодателем с письменного согласия работника за исключением случаев, указанных в ст.99 ТК и не должна превышать 120 часов в год, а для каждого работника 4-х часов в течение двух дней подряд. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, а также учесть мнение выборного профсоюзного органа.

2.7 Ненормированный рабочий день устанавливается для работников в соответствии с трудовым распорядком, трудовым договором и Приложением № ___ к данному коллективному договору.

2.8 В целях обеспечения занятости сторон осуществляют контроль за состоянием рынка труда и осуществляют согласованные мероприятия по обеспечению занятости работников. При этом работодатели (представители нанимателя):

- предоставляют гарантии и компенсации высвобождаемым работникам в соответствии с действующим законодательством;

- не менее, чем за 3 месяца до проведения организационных мероприятий (реорганизация, сокращение штатов, ликвидация и т.д.) представляют органам службы занятости и выборному профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников, их числе и категориях, которых могут коснуться, а также сроке, в течение которого их намечено осуществить.

- при сокращении численности или штата работников обеспечить преимущественное право оставления на работе при равных показателях эффективности и результативности деятельности и квалификации, согласно ст.179 ТК:

2.9 Увольнение работников, членов профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 и 5 ст. 81 производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.

2.10 Право на отдых реализуется представлением работнику свободного от исполнения трудовых и служебных обязанностей времени (свободного времени) вне пределов установленном служебным или внутренним распорядком нормальной продолжительности рабочего времени. При этом продолжительность основного оплачиваемого отпуска устанавливается:

- директор — 40 календарных дней
- медицинский персонал — 42 календарных дня
- педагогический персонал - 56 календарных дней
- остальные категории специалистов, рабочих и служащих – 28 календарных дней.

2.10.1 Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет (стаж работы) исчисляется категории специалистов, рабочих и служащих, имеющих основной оплачиваемый отпуск – 28 календарных дней:

- по трудовому договору при стаже:
 - 5-10 лет - 5 дней
 - 10-15 лет - 10 дней
 - свыше 15 лет - 14 дней

2.10.4 Отпуска по беременности и родам предоставляются работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.10.6 Графики отпусков работников утверждаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа (профкома) не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

2.10.7 По заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск может соединяться с дополнительными отпусками или предоставляться по частям, при этом продолжительность одной части отпуска не может быть менее 14 календарных дней. По согласованию с работодателем (представителем нанимателя) работнику может предоставляться часть отпуска иной продолжительности.

2.10.8 Выплата денежного содержания за период оплачиваемых отпусков должна производиться не позднее 3-х дней до начала указанного отпуска.

2.10.9 По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам работнику по его письменному заявлению решением работодателя (представителя нанимателя) может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы (денежного содержания) продолжительностью:

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году
- родителям и женам (мужьям) военно-служащих, погибших или умерших вследствие ранения контузии или увечья полученных при исполнении обязанности военной службы, либо заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году
- в других случаях предусмотренных законодательством и данным коллективным договором

Раздел 3. Оплата труда

3.1 В ГБУ СОССЗН РМ «Темниковский детский дом-интернат для детей с физическими недостатками» система оплаты труда устанавливается на основе базовых окладов (Указ Главы РМ от 28.10.08 г. № 202 – УГ, Постановление Правительства РМ от 29.10.08 г. № 487)

Зарплата работников, работающих по трудовому договору выплачивается на основе принятой системы оплаты труда в зависимости от характера работы.

3.2 Положением об оплате труда ГБУ СОССЗН РМ «Темниковский детский дом-интернат для детей с физическими недостатками» предусмотрено установление повышающих коэффициентов к базовому окладу в зависимости от квалификационной группы должностей работников, занятых в сфере социальных услуг:

- специалистов первого уровня – до 0,86
- специалистов второго уровня – до 1,0
- специалистов третьего уровня – до 1,0
- руководителей - до 3,0

3.3 Повышающий коэффициент к базовому окладу за стаж непрерывной работы составляет:

- от 1 года до 3 лет - 0,10
- от 3 до 5 лет - 0,20
- свыше 5 лет - 0,30

3.4 Выплаты компенсационного характера осуществлять:

- за вредность – согласно перечня должностей работников, которым может быть установлена выплата за особые условия труда по результатам аттестации рабочих мест и в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ
- за работу в ночное время 50 % за каждый час работы с 22.00 до 6.00 следующего дня;
- за совмещение профессий, расширение зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, устанавливается в размере до 50 % месячной заработной платы;
- оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст. 152, 153 ТК и Положения об оплате труда ГБУ СОССЗН РМ «Темниковский детский дом-интернат для детей с физическими недостатками»

3.5 В ГБУ СОССЗН РМ «Темниковский детский дом-интернат для детей с физическими недостатками» устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы – согласно Положения о выплатах стимулирующего характера специалистов, рабочих и служащих (Приложение № к КД)

- премиальные выплаты – согласно Положения о выплатах стимулирующего характера специалистов, рабочих и служащих, разработанного в ГБСУ СОССЗН РМ «Темниковский детский дом-интернат для детей с физическими недостатками»

3.6 Работодатель обязуется:

- заработную плату выплачивать непосредственно работнику, за исключением случаев предусмотренных федеральным законом или трудовым договором
- в контракте с работником указать все составляющие части заработной платы, включая единовременные выплаты
- совместно с профкомом в правилах внутреннего трудового распорядка определить место и время выплаты заработной платы.

3.7 Заработную плату (денежное вознаграждение) выплачивать не реже 2-х раз в месяц в сроки:

- за первую половину месяца - 25 числа текущего месяца
числа
- за вторую половину месяца - 10 числа следующего месяца
числа

3.8 Размер аванса устанавливать из расчета 50% месячной заработной платы с учетом фактически отработанного времени. Внеплановый аванс может быть выдан работникам по их личным заявлениям, подписанным работодателем по согласованию с профкомом, в счет заработной платы с указанием размера аванса.

Раздел 4. Охрана труда и здоровья

4.1 Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников ГБСУ СОССЗН РМ «Темниковский детский дом-интернат для детей с физическими недостатками» в качестве одного из приоритетных направлений.

4.2 Профсоюзный комитет и комитет по ОТ и ТБ
Выборный профсоюзный орган и его обязательства в области охраны труда и здоровья

4.3 Работодатель (представитель нанимателя):

- обеспечивает безопасную эксплуатацию зданий и сооружений, оборудования и технологических процессов, а также применяемых инструментов, сырья и материалов
- организывает аттестацию рабочих мест с целью выявления воздействия вредных факторов на здоровье работников и принятия мер к ослаблению их воздействия путем введения дополнительного питания, обеспечения спецодеждой, спецсредствами, индивидуальными средствами защиты, моющими, смазывающими и обезвреживающими средствами, а также установления льгот по перечню должностей и профессий по согласованию с профкомом. (Приложение к КД)
- оплачивает прохождение обязательных, предварительных и периодических медицинских осмотров работниками согласно установленного перечня (Приложение к КД)
- не реже 1 раза в год проводят анализ производственного травматизма и вырабатывает совместно с профкомом меры по его снижению (недопущению)
- устанавливает по согласованию с профкомом дополнительные социально-трудовые гарантии в виде доплаты к денежному содержанию в размере 15 % работникам, профессионально связанным с эксплуатацией ПЭВМ и компьютеров более 50% рабочего времени.
- обеспечивает работу уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профсоюза или трудового коллектива, предоставлением ему необходимого времени в течение рабочего дня;

4.4 Работодатели (представители нанимателя) при количестве работающих в организации более 50 человек вводят должность инженера по охране труда, а при меньшем количестве работающих назначают ответственных, прошедших специальное обучение по охране труда, создают комитеты (комиссии) по охране труда с направлением в них своих представителей в соответствии со ст.218 ТК РФ.

4.5 Работодатель не реже чем 1 раз в квартал контролирует ведение ответственными лицами журналов инструктажа по ТБ и ОТ.

Раздел. 5 Социальные гарантии, льготы и компенсации

5.1 Работодатель обязуется:

5.1.1 Поощрять работников в связи с юбилейными датами

50-летием в сумме 10000 рублей

55-летием в сумме 10000 рублей

60-летием в сумме 10000 рублей

5.1.2 Оказывать за счет средств организации материальную помощь в размере:
- на похороны близких родственников из средств профсоюзного комитета

5.1.4 Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами, а также дополнительное страхование на основе заключенных договоров со страховыми компаниями.

5.1.5 Своевременно перечислять в страховые фонды средства в размерах, определяемым законодательством.

5.1.6 В соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования своевременно представлять достоверные сведения в пенсионный фонд о стаже и заработной плате работающих.

Раздел 6. Обязательства профсоюзного комитета

Профком обязуется:

6.1 Способствовать соблюдению работниками внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей.

6.2 Представительствовать от имени работников – членов профсоюза (при наделении его полномочиями – от имени всех работников организации) при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем, участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации (ст.29 ТК)

6.3 вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем оплаты труда (ст.41 ТК).

6.4 добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам КД, соглашениям, принятым локальным нормативным актам без необходимого согласования с профкомом (ст.372 ТК)

6.5 контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий КД (ст.41 ТК).

- 6.6 представлять интересы членов профсоюза при решении вопросов об их увольнении по инициативе работодателя.
- 6.7 добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.
- 6.8 осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.
- 6.9 осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства об охране труда в организации и окружающей природной среды, добиваться устранения выявленных нарушений.
- 6.10 осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации работников организации.
- 6.11 организовывать культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.
- 6.12 вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по социально-трудовым вопросам, возникшим при заключении КД.
- 6.13 требовать через вышестоящие профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда, привлечения должностных лиц организации к дисциплинарной ответственности за невыполнение КД.
- 6.14 обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников – членов профсоюза, гарантированных законодательством о труде, настоящим договором, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.
- 6.15 готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации (ст.22 Закона РФ «Об основах охраны труда в РФ»)
- 6.16 осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в организации по вопросам промышленной безопасности и охраны труда.
- 6.17 контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.
- 6.18 при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, требовать от работодателя выявления нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы (п.п.3 и 4 ст.20 ФЗ о профсоюзах).
- 6.19 оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст.ст.173-177 ТК).
- 6.20 обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование.
- 6.21 осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионный, медицинского и социального страхования.
- 6.22 представлять и защищать индивидуальные и коллективные социально-трудовые права и интересы членов профсоюза
- 6.23 выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях
- 6.24 не организовывать массовые акции протеста, в т.ч. и забастовки, по вопросам, включенным в КД, при условии их выполнения работодателем

Раздел 7. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

7.1 Работодатель и профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК и другими законодательными актами.

7.2 Работодатель признает, что профком является полномочным представителем работников по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК, ст.11 ФЗ о профсоюзах)

- содействия их занятости (ст.370 ТК)

- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением

- соблюдения законодательства о труде

- регулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров

7.3 Работодатель, должностные лица администрации оказывают содействие профорганизации, профкому в их деятельности (ст.32, 377 ТК)

7.4 Работодатель включает представителей профкома в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п.3 ст.16 ФЗ о профсоюзах (ст.52 ТК)

7.5 В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа – профкома работодатель обязуется:

7.5.1 не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ч. 3-5 ст.370 ТК, п.5 ст.11 ФЗ о профсоюзах)

7.5.2 предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также другие сведения по согласованному перечню (ч.7,8 ст.370 ТК, ст.17 ФЗ о профсоюзах)

7.5.3 обеспечивать участие представителей профкома в рассмотрении жалоб и заявлений работников администрацией организации

7.5.4 безвозмездно предоставлять профкому помещение как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте

7.5.5 предоставлять профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем

7.5.6 осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированным программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профкома.

При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляется работодателем.

7.5.7 обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профкома, не ограничивать пользование внутренними средствами радиовещания и местного телевидения (ст.377 ТК,ст.28 ФЗ о профсоюзах)

7.5.8 предоставлять возможность участия с правом решающего голоса председателю профкома в работе коллегиального руководящего органа организации (глава 8 ТК)

7.5.9 на основании личных письменных заявлений членов профсоюза ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных органов членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в организации (ст.377 ТК)

7.6 Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Раздел 8. Контроль за выполнением коллективного договора

8.1 Контроль за выполнением КД осуществляется сторонами договора, их представителями в составе постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением КД, соответствующими органами по труду.

8.2 Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия КД в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

8.3 Стороны обязуются обеспечить условия для осуществления комиссией контроля за ходом выполнения КД и рассмотрением на совместных заседаниях итогов его выполнения ежеквартально с информацией представителей работодателя и профкома об итогах проверок и принятых мерах.

8.4 Итоги выполнения КД за первое полугодие и за год подводятся на общем собрании (конференции) работников. С докладами об итогах выполнения КД выступают представители сторон, подписавшие КД.

8.5 Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются работодателем.

Представитель Работодателя:

Директор (начальник и др.)

подпись

Гурчикин В.С.

ФИО

МП



Представитель работников:

Председатель профкома

подпись

Синцова И.М.

ФИО

МП