

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Автономной некоммерческой организации
социального обслуживания граждан
«Вера»

на 2018 - 2020 годы

Утвержден на общем собрании
работников
«_01_»_02_2018_г.

УТВЕРЖДЕН

Директор Автономной некоммерческой
организации социального обслуживания
граждан «Вера»



И.Л.Клемина

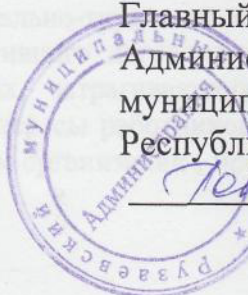
СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
Автономной некоммерческой
организации социального
обслуживания граждан «Вера»

О.А.Веретешкина

Коллективный договор
зарегистрирован в Администрации
Рузавского муниципального района
Республики Мордовия
«_07_»_феврале_2018_г.
Пер. №_4_

Главный специалист
Администрации Рузавского
муниципального района
Республики Мордовия



Л.Н. Токарева

Раздел 1. Общие положения

1.1 Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работники Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Вера» (далее по тексту «работники») в лице их представителя – профсоюзного комитета Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Вера» (далее по тексту: Профком) или Председателя первичной организации профсоюза;
- работодатель (представитель нанимателя) в лице руководителя организации, представителя нанимателя далее по тексту «Работодатель».

1.2 Коллективный договор разработан на основе ст.37 Конституции РФ, ст. 36 Конституции Республики Мордовия 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»;
- Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-Р;
- Закона Республики Мордовия от 4 ноября 1997 г. № 43-З «О социальном партнерстве»;
- постановления Правительства Республики Мордовия от 25 февраля 2013 г. № 57 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания Республики Мордовия (2013-2018 годы)» и иных нормативных правовых актов, регулирующих отношения в сфере труда, занятости, социального страхования и охраны труда;
- 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 коллективного договора являются конкретизированные, дополнительные гарантии и льготы, нормы и положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, представляемые работникам в соответствии с ТК, а также нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре (ст.41 ТК).

1.5 Работодатель признает первичную организацию профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ и ее выборный орган как единственного полномочного представителя работников Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Вера», ведущего переговоры от их имени, защищающего их интересы при ведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.6 Представители сторон коллективного договора предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению коллективного договора, о ходе выполнения коллективного договора, 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 коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами сроком на три года.

1.8 Положения настоящего коллективного договора распространяются на всех работников Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Вера» и обязательны для выполнения работодателем, профкомом и работниками.

1.9 Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений на заседании постоянно действующего профкома во главе с председателем профкома и работодателя по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением данного коллективного договора и утверждения вносимых изменений и дополнений общим собранием (конференцией) работников организации, учреждения.

1.10 Работодатель знакомит с коллективным договором, 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 коллективного договора на собраниях (совещаниях, конференциях и через средства массовой информации).

1.11 Настоящий коллективный договор 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 коллективного договора на срок не более 3-х лет.

Раздел 2. Трудовые отношения и обеспечение занятости

2.1 Трудовые отношения в Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Вера» регулируются:

трудовым законодательством и иными нормативными актами трудового права, регулирующими трудовую деятельность в Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Вера».

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 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).

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. 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.

2.8 В целях обеспечения занятости сторон осуществляют контроль за состоянием рынка труда и осуществляют согласованные мероприятия по обеспечению занятости работников. При этом работодатель:

- предоставляет 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, помимо категорий указанных в 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:

- работникам по трудовому договору – 28 календарных дней.

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

2.10.2 Помимо ежегодного оплачиваемого основного отпуска работникам Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Вера» предоставляются краткосрочные оплачиваемые отпуска:

- в связи с вступлением в брак (самого работника и его детей — 3 календарных дня);
- в случае рождения ребенка - 1 календарный день;
- в связи со смертью близких родственников (супруги, супруга, детей, родителей, свекра, свекрови, тестя, тёщи, родных сестер и братьев - 3 календарных дня; родных бабушек и дедушек — 1 календарных день);
- для проводов детей в армию — 1 календарный день;
- в случае серьезной аварии квартиры (при наличии подтверждающих документов) – 1 календарный день.

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

2.10.4 Выплата денежного содержания за период оплачиваемых отпусков должна производиться в соответствии с законодательством.

2.10.5 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) в соответствии с действующим законодательством.

Раздел 3. Оплата труда

3.1 В Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Вера» система оплаты труда устанавливается согласно утвержденного штатного расписания.

Зарплата работников, работающих по трудовому договору начисляется на основе утвержденного Положения об оплате труда работников Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Вера».

3.2 Оплата труда работников учреждения состоит из:

- оклад;
- стимулирующие (премиальные) выплаты;

3.3 Выплаты компенсационного характера осуществлять:

- за совмещение профессий, расширение зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – согласно дополнительного соглашения к трудовому договору с указанием размера доплаты и срока, на который она устанавливается;
- 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 Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Вера».

3.4 В Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Вера» устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

Ежемесячное премирование:

- премия по итогам работы за месяц.

Единовременное премирование:

- премия по итогам успешной работы за год;
- за выполнение особо важных и сложных заданий.

3.5 Работодатель обязуется:

- установить форму расчетного листка с учетом мнения профкома;

- заработную плату выплачивать непосредственно работнику, за исключением случаев предусмотренных федеральным законом или трудовым договором;
- в трудовом договоре указать все составляющие части заработной платы, включая единовременные выплаты;

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

- за первую половину месяца - до 20 числа каждого месяца;
- за вторую половину месяца - до 5 числа следующего месяца.

3.7 Размер аванса устанавливать из расчета 20% от месячного заработка.

3.8 Сохранять место работы (должность) и средний заработок при направлении работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные работниками.

3.9. Работнику, направленному в командировку устанавливаются следующие размеры командировочных расходов:

- 100 рублей на выплату суточных за каждый день нахождения в служебной командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути.
- проезд к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы – в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами. Возмещение расходов, связанных с проездом к месту командирования и обратно, не подтвержденных документально, производить за счет собственных средств учреждения по разрешению директора в размере, не превышающем стоимость проезда автобусным сообщением.
- расходы по найму жилого помещения – по фактическим расходам за каждый день проживания, подтвержденный соответствующими документами.
- расходы на питание, стоимость которого включена в счета на оплату стоимости проживания в гостиницах или проездные документы, оплачиваются командировочными за счет суточных.

Раздел 4. Охрана труда и здоровья

4.1 Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников в Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Вера» качестве одного из приоритетных направлений.

4.2 Работодатель:

- 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;
- оплачивает прохождение обязательных, предварительных и периодических медицинских осмотров работниками согласно установленного графика;
- обеспечивает государственных гражданских служащих и работников производственными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с действующими нормативами;
- обеспечивает работу уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профсоюза или трудового коллектива, предоставлением ему необходимого времени в течение рабочего дня;
- обеспечивает строгое соблюдение на каждом рабочем месте здоровых и безопасных условий труда, которые должны соответствовать требованиям законодательства об охране труда;
- обеспечивает работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами;

- выделяет денежные средства на проводимые в учреждении мероприятия по охране труда.

4.3 Постановления комитета территориальной организации профсоюза по вопросам охраны труда и здоровья государственных гражданских (муниципальных) служащих и работников организации обязательны для рассмотрения и принятия мер работодателем.

4.4 Работодатели (представители нанимателя) при количестве работающих в организации более 50 человек вводят должность специалиста по охране труда, а при меньшем количестве работающих назначают ответственного, прошедшего специальное обучение по охране труда специалиста;

4.5 Работодатель не реже чем 1 раз в квартал контролирует ведение ответственными лицами журналы инструктажа (вводного инструктажа, инструктажа на рабочем месте, периодического, повторного, внепланового инструктажа).

Раздел. 5 Социальные гарантии, льготы и компенсации

5.1 Работодатель и профком принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей.

В этих целях работодатель отчисляет профкому денежные средства в сроки выплаты зарплаты (в виде фиксированной суммы, в размере 50 рублей с человека ежемесячно).

5.2 Работодатель в зависимости от финансового состояния, от экономии фонда заработной платы в учреждении может выделять средства на оказание материальной помощи работникам, согласно Положению «О порядке и условиях оказания материальной помощи работникам учреждения Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Вера», утвержденного приказом от 09.01.2018 г. №3-Д по следующим основаниям:

- смерть близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сестры);
- свадьба (заключение официального брака вне зависимости от наличия или отсутствия торжества по этому поводу);
- заболевание сотрудника;
- в виду внезапно сложившейся крайне тяжелой материальной ситуации;
- за безупречный труд в организации в связи с юбилеями (50,55,60 лет);
- в связи с прекращением трудовой деятельности работникам;
- в связи со стихийным бедствием.

5.3 Организовывать совместную с профсоюзными органами отдых детей работников в возрасте до 14 лет включительно в пределах средств, предусмотренных по линии Фонда социального страхования.

5.4 Приобретать для детей работников в возрасте до 14 лет включительно новогодние подарки.

5.5 Организовывать распределение и выдачу путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения для работников и членов их семей через комиссию по социальному страхованию.

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

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

5.8 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.

5.9 Компенсировать затраты на проезд работникам, должностными обязанностями которых предусмотрен разъездной характер работы, в размере 100% стоимости проездного билета на общественном транспорте.

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 представлять 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 коллективного договора, 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 коллективного договора (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 способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей.

6.11 осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации работников организации.

6.12 организовывать культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

6.13 вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по социально-трудовым вопросам, возникшим при заключении коллективного договора.

6.14 требовать через вышестоящие профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда, привлечения должностных лиц организации к дисциплинарной ответственности за невыполнение коллективного договора.

6.15 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.

- 6.16 представлять интересы пострадавших работников – членов профсоюза при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.
- 6.17 готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации (ст.22 Закона РФ «Об основах охраны труда в РФ»)
- 6.18 контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей.
- 6.19 при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, требовать от работодателя принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы (п.п.3 и 4 ст.20 ФЗ о профсоюзах).
- 6.20 проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза.
- 6.21 оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст.ст.173-177 ТК)
- 6.22 контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со ст.69 ТК.
- 6.23 контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со ст.с.122 и 124 ТК.
- 6.24 контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст.269 ТК).
- 6.25 обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование.
- 6.26 осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионный, медицинского и социального страхования.
- 6.27 активно работать в комиссии по социальному страхованию. Осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих.
- 6.28 контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.
- 6.29 осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.
- 6.30 не организовывать массовые акции протеста, в т.ч. и забастовки, по вопросам, включенным в коллективный договор, 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

-урегулирования 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.

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

7.5.7 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 коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями в составе постоянно действующего профсоюзного комитета.

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

8.3 Стороны обязуются обеспечить условия для осуществления контроля за ходом выполнения коллективного договора.

8.4 Итоги выполнения коллективного договора за год подводятся на общем собрании (конференции) работников. С докладами об итогах выполнения коллективного договора выступают представители сторон, подписавшие .

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

8.6 За 3 месяца до окончания срока действия настоящего Договора стороны обязуются вступить в переговоры о заключении Договора на новый период.

Директор

Пронумеровано,
проинеровано
и скреплено печатью
на 10 (десяти) лист.

Л.К.Клемина

