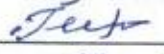


## Коллективный договор на 2017 – 2020 г.г.

Представитель работодателя:  
Директор МКУ ДО «Новолакский ДПШ»  
 П.М. Гаппаева.  
09 января 2017г.



От имени работников МКУ ДО  
«Новолакский ДПШ»  
 П.Ш. Гамидова.  
« 09 » января 2017г.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в государственном учреждении «Центр занятости населения в Муниципальном образовании «Новолакский район».

Регистрационный № 69

Директор государственного учреждения Центра занятости населения в муниципальном образовании «Новолакский район»



Асбаров С.Д.

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в МКУ ДО «Новолакский Дом пионеров и школьников» Новолакского района Республики Дагестан.

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников организации и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, районным соглашением между управлением образования администрации района и райкомом профсоюзов работников образования и науки. (региональным и территориальными соглашениями).

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники организации в лице его представителя – первичной профсоюзной организации (далее - профком);

- работодатель в лице его представителя – директора МКУ ДО «Новолакский Дом пионеров и школьников» Гаппаевой П.М.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе заключившие трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.7. При реорганизации ( слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации. ( ст. 43 ТК РФ).

1.8. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе носить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ;

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

1.11. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение трудового договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

1.12. Коллективным договором признаётся обязанность представителя работников на основе делового сотрудничества, обеспечения решения главных задач учреждения: повышения эффективности и качества работы педагогов и на этой основе – удовлетворение социальных и экономических интересов работников.

## 2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым договором.

2.2. Учреждение самостоятельно определяет структуру управления деятельностью учреждения, утверждает штатное расписание, осуществляет распределение должностных обязанностей, устанавливает заработную плату работников в зависимости от их квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки), стимулирующие выплаты (надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

2.3. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём. Объём учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшён по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества учебных часов по учебным планам и программам. Объём педагогам учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.4. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогам других образовательных учреждений и работникам учреждений и организаций (включая работников органов управления образования и учебно – методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

2.5. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другим педагогам.

2.6. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях;

- временного объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения в таком случае без его согласия, увеличенной учебной нагрузки не может превышать одного месяца в течение календарного года);

в) уменьшения количества часов по учебным планам и программам сокращения количества групп;

г) простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё время простоя либо в

другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);  
д) восстановление на работе педагога, ранее выполняющего эту работу;  
е) возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком, до достижения им 3х летнего возраста, или после окончания этого отпуска.

В указаниях в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.7. По инициативе работодателя изменения существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда. В течение учебного года изменения существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменном виде не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

### **3. Профессиональная подготовка и повышение квалификации**

Стороны пришли к соглашению в том, что работодатель:

3.1. Определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель обязуется организовать профессиональную подготовку и повышение квалификации педагогов дополнительного образования.

3.3. Повышает квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в 3 года.

3.4. В случае направления педагога для повышения квалификации, сохраняет за ним место работы ( должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы, ( суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.–ст. 173 -176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям ( например, если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению организации).

#### **4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за 3 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. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 1 дня в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнения членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2ст. 81 ТК РФ) производить с учётом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных из организации инвалидов.

Стороны договорились, что:

4.5. 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, имеют также лица предпенсионного возраста ( за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет, награждённые государственными наградами, неосвобождённые председатели первичных профсоюзных организаций, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

4.6. Высвобождаемым работникам предоставляется гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансии.

4.7. При появлении новых рабочих мест в организации работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в ней. Ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

## 5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) ( приложение №1):

1) учебным расписанием;

2) должностными инструкциями работников и обязанностями, возглавляемыми

на них Уставом учреждения;

3) условиями трудового договора;

5.2. Для руководящих работников, работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 ч. в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 ч. в неделю за ставку заработной платы (ст. 133 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день, или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна попечителя, законного представителя), имеющий ребёнка в возрасте до 14 лет. (ребёнка –инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания занятий в творческих объединениях осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени педагогов дополнительного образования. Педагогам по возможности, предусматривается 1 свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педсовета, родительские собрания и т.п.) педагог вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Привлечение работников учреждения к работе в выходные дни, нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть представлен другой день отдыха.



членам профкома  
- при отсутствии в течение учебного года листа нетрудоспособности – 5 календарных дня;

5.12. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости – 14 дней;
- работающим инвалидам – 60 дней;
- работникам, имеющим 2х и более детей в возрасте до 14 лет и др. лицам согласно ст. 263 ТК РФ предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 дней;

5.12. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до 1 года без сохранения заработной платы.

5.13. Для руководящих работников выходными днями считаются два выходных дня: суббота и воскресенье, а для педагогов дополнительного образования один выходной день: воскресенье, второй выходной день определяется Правилами трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ).

5.14. Время перерыва для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает всем работникам возможность отдыха и приёма пищи. Время отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут ( ст. 108 ТК РФ).

## 6. Оплата и нормирование труда

Стороны договорились, что:

6.1. При выплате заработной плате работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях производственных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Заработная плата выплачивается 1 раз в месяц в конце месяца, или в начале следующего месяца 30 – 3 числа. Зарплата выплачивается работнику перечислением на указанный работником счёт в банке. При выпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной

платы производится накануне этого дня.  
Оплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

6.2. Зарплата выплачивается за всё время отпуска не позднее, чем за 3 дня до его начала. Если отпуск своевременно не оплачен, то время его начала по желанию работника переносится до дня, следующего после выплаты отпускных (ст.136 ТК РФ), либо на другой срок, согласованный работником (ст.124 ТК РФ).

6.3. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации или другим основаниям.

6.4. Изменение разрядов оплаты труда и размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

- при присвоении почётного звания - со дня его присвоения;

Стороны договорились о сохранении следующих выплат:

6.5. Работающим в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности, доплата в размере 25% должностного оклада (тарифной ставки) с учётом объёма установленной учебной нагрузки;

6.6. Работникам, замещающим в учреждении штатные должности и имеющим педагогическую нагрузку, доплата производится за работу по штатной должности за часы педагогической работы, выполняемые сверх установленных норм, за которые им оплачивается должностной оклад;

6.7. Педагогическим работникам, окончившим с отличием учебные заведения высшего, среднего профессионального образования, в течение первых 3-х лет работы тарифная ставка устанавливается на 1 разряд выше, чем предусмотрено требованиями тарифно – квалификационной характеристики;

6.8. Педагогическим работникам, награждённым нагрудными знаками «Почётный работник общего образования РФ» и работающим в учреждении устанавливается ежемесячная поощрительная надбавка в размере до 20% должностного оклада за счёт средств образовательного учреждения.

Поощрительная ежемесячная надбавка в размере до 20% устанавливается педагогическим работникам, награжденным значками «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения».

6.9. Стороны признают, что работодатель не имеет право обязать работника выполнять работу, обусловленную договором, если он не выполняет свою основную обязанность перед работником – своевременно и полностью оплачивать его труд (ст. 136 ТК РФ). В случае задержки выплаты зарплаты на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанную сумму.

## 7. Социальные гарантии и льготы

Работодатель обязуется:

7.1. Выплачивать педагогическим работникам денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей.

## 8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель:

- Обеспечивает безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательной деятельности.

- обеспечивает прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медосмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медосмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных мед. осмотров.

- предоставляет работникам 2 оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медосмотра.

- обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

– обеспечивает соблюдение работниками охраны труда.

– проводит со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

– периодически организовывает проверку знаний работников организации по охране труда.

– обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт организации.

– сохраняет место работы ( должность) и средний заработок за работниками организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника ( ст. 220 ТК РФ).

– разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда с учётом мнения ( по согласованию) профкома ( ст. 212 ТК РФ).

## 8.2. Работники обязуются:

- следовать требованиям охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

– проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда.

– проходить обязательный, предварительный при поступлении на работу и периодические мед. осмотры.

– извещать руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

## 9. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение 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.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения ( по согласованию ) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, подпункту, 3 или 5 статьи 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения ( с предварительного согласия ) профкома.

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное, одновременно с выплатой заработной платы, бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

9.6. Работодатель с учётом мнения ( по согласованию ) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза. по инициативе работодателя ( ст. 82, 374 ТК РФ).
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ)
- разделение рабочего времени на части ( ст. 105 ТК РФ).
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни ( ст. 113 ТК РФ)
- очередность представления отпусков ( ст. 123 ТК РФ)
- установление заработной платы ( ст. 135 ТК РФ).
- применения систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ).
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ).
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ)
- создание комиссии по охране труда.( ст. 218 ТК РФ).
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей ( ст. 196 ТК РФ).
- установление сроков выплаты заработной платы работникам ( ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

Профком обязуется:

- 10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально – трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили его представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт 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 контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников за своевременностью внесения в них записей, в том числе по результатам аттестации работников.
- 10.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам, в суде.
- 10.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.7. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно –курортном лечении своевременно направлять заявки уполномоченному району.
- 10.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам и их оплаты.
- 10.10. Совместно с работодателем обеспечить регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 10.11. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в

необходимых случаях.

10.12. Осуществлять культурно – массовую и физкультурно – оздоровительную работу среди работников учреждения.

### **11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон**

Стороны договорились, что:

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, подписавшими его.

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

11.3. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

11.4. Рассматривают в недельный срок все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 (трёх) лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 1 месяц до окончания срока действия данного договора.

ПРОШУРОВАНО

ПРОЧИТЕРАВАНО 45 ЛИСТОВ

ДИРЕКТОР:

*Олеся*

ТАТНАЕВА П. М.

