

Коллективный договор

Муниципальное бюджетное учреждение культуры
« Социально-культурный центр
Отрадинского сельского поселения»
Мценского района Орловской области
на 2018 - 2021 гг.

От работодателя:
Директор МБУК
«Отрадинский СКЦ»



Ж.А. Торшина

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации МБУК
«Отрадинский СКЦ»



О.Ю. Черкасова

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе
по труду администрации Мценского района
Орловской области

Регистрационный № 35-КЧ от « 08 » декабря 2017 г.

Руководитель органа по труду Емельянова Е.В.

РАЗДЕЛ 1. Общие положения

- 1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении культуры "Отрадинский социально-культурный центр" Мценского района Орловской области.
- 1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обстоятельств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников СКЦ (далее учреждение).
- 1.3 Сторонами коллективного договора являются:
Работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее профком).
Работодатель в лице его представителя - директора Торшина Жанетта Анатольевна
- 1.4 Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ)
- 1.5 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.6 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.7 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделения, преобразования) учреждения коллективного договора сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8 При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.9 При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10 В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить изменения в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности и порядке, установленном ТК РФ.
- 1.11 В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.
- 1.12 Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.13 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.14 В целях устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников:

Работодатель обязуется:

- выплачивать заработную плату 1 и 16 числа каждого месяца (ст. 136 п.3,4,6 ТК РФ);
- работодатель несет ответственность за задержку выплаты заработной платы согласно ст. 142 ТК РФ;
- обеспечить сохранность имущества учреждения;
- учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- обеспечить безопасные и здоровые условия труда, нормальные производственно-бытовые условия для работников;
- создавать условия для снятия физической и психической усталости работников.

Профком обязуется:

- нацеливать работников на соблюдения внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшений условий их труда;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- нести ответственность за невыполнение трудовых обязательств в соответствии со ст. 192-194 ТК РФ;
- беречь имущество учреждения;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать друг друга.

РАЗДЕЛ 2. Трудовой договор. Обеспечение занятости.

2.1 Трудовые отношения между работниками и администрацией, возникающие на основании трудового договора, регулируются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.2 Стороны исходят из того, что трудовые отношения с работниками СКЦ при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть заключены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных ТК РФ.

2.3 Трудовой договор вступает в силу при соблюдении следующих процедур:

- заключение его в письменной форме;

- оформление приказа о приеме на работу, который объявляется работнику под расписку в течение трех дней.

2.4 Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Переход на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ТК РФ.

2.5 Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, а также сокращением численности или штата рассматриваются с учетом мнения профкома.

2.6 При сокращении численности штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам в соответствии с требованиями статей 179, 180 ТК РФ

2.7 Увольнение работников при сокращении численности или штата возможно с учетом мнения профсоюзного комитета.

Увольнение не допускается в период временной нетрудоспособности в период пребывания работника в ежегодном отпуске, беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет)

Увольнение допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу

2.8 Работодатель предоставляет дотацию на пользование жильем и коммунальными услугами согласно постановлению Главы администрации Мценского района №269 от 13.08.2004г.

2.9 Профком обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении, и расторжении трудовых договоров с работниками:

- предоставлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами проф. союза (ст. 373 ТК РФ);

- обеспечивать защиту и представительство работников-членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров:

- участвовать в разработке работодателем мероприятия по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации;

- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

РАЗДЕЛ 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3.1 Продолжительность рабочего времени определяется Правилами внутреннего распорядка учреждения, принимаемыми в соответствии с действующим ТК РФ.

3.2 Нормальная продолжительность рабочего времени работников СКЦ составляет 36 часов в неделю.

3.3 Для работников СКЦ устанавливается пятидневная (шестидневная) непрерывная рабочая неделя с одним (двумя) выходными днями в неделю

3.4 Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.5 В случаях предусмотренных ст. 799 ТК РФ работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия.

3.6 Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

3.7 В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.8 Всем работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

3.9 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

4.1 Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска (ст. 124 ТК РФ)

4.2 Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ)

Профком обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха.

РАЗДЕЛ 4. Оплата труда

4.1. Оплата труда производится в соответствии со штатным расписанием и Положением об оплате труда работников МБУК «Отрадинский СКЦ», разработанного в соответствии со статьями 135,144 ТК РФ, Постановлением

Правительства Орловской области № 260 от 25 июля 2012 года «О введении отраслевой системы оплаты труда работников бюджетных и казённых учреждений культуры Орловской области и утверждении порядка предоставления субсидий из областного бюджета бюджетам муниципальных районов и городских округов Орловской области на введение отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры в 2012 году», Решением Мценского районного Совета народных депутатов от 29.08.2012г № 247 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников бюджетных и казённых учреждений Мценского района».

4.2. Должностные оклады формируются из базовой единицы и повышающих коэффициентов.

4.3. Повышающие коэффициенты устанавливаются работникам на основании решения аттестационной комиссии.

4.4. Для определения размера и порядка выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам на основе подведения итогов, оценки эффективности, качества выполняемых работ, образования работников и профессионального стажа под председательством директора в СКЦ создаётся постоянно действующий орган – Комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников. Состав Комиссии утверждается приказом директора учреждения.

4.5. Персональные надбавки отдельным квалифицированным работникам учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения в пределах средств направленных на оплату труда.

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

4.7. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей) и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.8. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета (на основании ст.144 ТК РФ) вправе самостоятельно определять размер доплат, премий, единовременных поощрений и надбавок работникам учреждения за счет бюджетных средств и средств от внебюджетной деятельности, утверждаемого руководителем учреждения.

4.9. Привлечение работников к работе в выходные дни производится с учетом мнения профсоюзного комитета и письменного согласия работника.

4.10. Работодатель, допустивший задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии с ТК (ст.236 ТК РФ).

4.11. Днями выплаты заработной платы являются 1 и 16 число каждого месяца (ст. 136 ТК РФ).

При совпадении дня выплаты с выходным днём или нерабочим днём, выплата заработной платы производится накануне этого дня. В случае нарушения сроков выплаты заработной платы работодатель обязан (независимо от наличия вины работодателя) индексировать задержанные

суммы в размере не менее 1/300 действующей на это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

При выплате заработной платы работодатель обязан через расчетный листок (его форма утверждается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации) извещать ежемесячно каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст.142. ТК РФ).

4.12 Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;
- требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;
- обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;
- вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;
- обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению споров.

РАЗДЕЛ 5. Охрана труда и здоровья

5.1 Администрация обязана обеспечить безопасные и здоровые условия труда работников в соответствии с нормами и правилами по охране труда.

5.2 Профком и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссии по расследованию причин производственного травматизма.

5.3 Работодатель обязуется ежегодно выделять денежные средства на реализацию мероприятий по охране труда (ст. 226 ТК РФ ст. 19 Закона РФ «Об основах охраны труда в РФ (пп.. 1 и 3):

- санитарно-бытовое обеспечение;
- ликвидация аварийных участков помещения.

5.4 Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда.

5.5 Работодатель обязуется:

- обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и правилам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

5.6 Администрация занимается оздоровлением отдыхом работников и членов их семей.

5.7 Профсоюзный комитет обязуется:

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;
- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации, его участках, цехах производствах (ст. 22 закона РФ «Об основах охраны труда РФ»);
- контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;
- осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексное обследование в структурных подразделениях по вопросам безопасности и охраны труда.

РАЗДЕЛ 6. Социальные гарантии и льготы

6.1 Работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ);
- обеспечить обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медицинскому страхованию;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

6.2 В целях реализации Федерального закона «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования № 27 ФЗ от 01.04.96 г. работодатель обязуется в установленный срок представить органам Пенсионного фонда РФ достоверные сведения о застрахованных лицах, получать страховые свидетельства и выдавать их работающим.

6.3 Профком обязуется:

- обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионного, медицинского и социального страхования;
- содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;
- активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять

контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;

- в Новогодние праздники организовывать для детей до 16 лет и членов профсоюза новогодние подарки за счет средств профкома.

- контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

РАЗДЕЛ 7. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы

7.1 Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы (при наличии средств экономии фонда оплаты труда):

- поощрять за безупречный труд в учреждении при стаже работы не менее 5 лет в связи с юбилейными датами:

30 лет, 35 лет, 40 лет, 45 лет – в размере 50% от МРОТ, 50-летием – в размере МРОТ, 55-летием – в размере МРОТ, 60-летием – в размере МРОТ, 65-летием – в размере МРОТ;

- премировать работников культуры к профессиональному дню (25.03);

- премировать работников к праздничным датам (23 февраля, 8 марта, Новый год)

- при наличии финансовых возможностей поощрять за особые достижения в различных направлениях работы;

- работодатель предоставляет работнику по его заявлению дополнительный краткосрочный оплачиваемый или неоплачиваемый отпуск до 3 дней в случаях: собственная свадьба; свадьба детей; рождение ребенка; смерть супруга(и), членов семьи (дети, родители, родные братья, сестры(ст. 123 ТК РФ);

- работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск 1 сентября матери (отцу) первоклассника;

- работодатель предоставляет гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;

- предоставление преимущественного права на очередной оплачиваемый отпуск в летнее время женщинам с детьми до 14 лет;

- предоставление обучения после отпуска по уходу за ребенком с сохранением среднего заработка на период обучения.

- Работникам оказывается материальная помощь при предоставлении ежегодного отпуска в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год и за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в размере МРОТа.

- оказывать за счет средств организации материальную помощь:

✓ на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) при предоставлении свидетельства о смерти в размере должностного оклада;

✓ перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 2-х месяцев в размере должностного оклада;

✓ в связи с тяжелым материальным положением.

- возмещать расходы за проезд связанный со служебной командировкой в размере тарифа (ст. 162 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 8. Гарантии профсоюзной деятельности

8.1 Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципе социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ и другими законодательными актами.

8.2 Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членом профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 ФЗ о профсоюзах);
- содействия их занятости;
- ведение коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;

участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров. Профсоюзная организации (профком) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом (ст.ст. 384, 387, 391, 400 ТК РФ, п. 1 ст. 11 и ст. 14 ФЗ о профсоюзах).

8.3 Работодатель, должностные лица администрации обязаны оказывать содействие профорганизации, профкому в их деятельности (ст. 377 ТК РФ).

8.4 Работодатель предоставляет ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов:

- председателю профкома - 2 часа в неделю;
- заместителю профкома - 1 час в неделю.

8.5 Работодатель обязуется перечислять на счет обкома профсоюза работников культуры членские профсоюзные взносы членов профсоюза по списку, предоставляемому в бухгалтерию профкомом и составляемому на основании заявлений членов профсоюза на имя главного бухгалтера. Право приема регистрации и хранения таких заявлений представить профкому.

8.6 За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную ответственность в соответствии с федеральными законами и ТК (ст. 378 ТК РФ).

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

8.8 Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий.

РАЗДЕЛ 9. Контроль за выполнением коллективного договора

9.1 Контроль за выполнением коллективного договора организации осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверки хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

9.2 Стороны обязуются:

- осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников организации. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;
- обеспечить, чтобы постоянно-действующая двухсторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно и рассматривала на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения коллективного договора за первый и третий квартал с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах;
- взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

9.3 Профком, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами комиссий и активистов; запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

9.4 Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

9.5 Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ, ст. 26 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях»).

РАЗДЕЛ 10. Заключительные положения

10.1 Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года (на основании ст. 43 ТК РФ).

10.2 Коллективный договор вступает в силу после подписания его сторонами и одобрении на общем собрании коллектива. По истечении этого срока стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок, не более трех

лет (ст. 43 ТК РФ).

10.3 Работодатель обязуется ежегодно и систематически информировать коллектив о выполнении обязательств настоящего договора.

10.4 Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 5 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников организации, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК РФ).

10.5 Контроль за выполнение коллективного договора осуществляется сторонами (ст. 51 ТК РФ).

Коллективный договор утвержден на общем собрании
коллектива 24.11.2017 г.