

Муниципальное казённое учреждение дополнительного образования
«Шатровский Дом детства и юношества»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с 23.06.2017 по 23.06.2020 гг.

От работодателя:
директор МКУ ДО
«Шатровский ДДО»
Л.Н. Чуварина



От работников:
председатель первичной
профсоюзной организации
Т.П. Галанина



с. Шатрово

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

Сторонами настоящего коллективного договора являются: Администрация МКУ ДО «Шатровский ДДЮ», представляемая директором Чувариной Л.Н., именуемой далее Работодатель и работники, в лице председателя первичной профсоюзной организации Галаниной Т.П., уполномоченного на представительство в соответствии с Общим положением о первичных организациях профессионального союза работников (далее по тексту «Профком»).

1.2. Предмет коллективного договора.

1.2.1. Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения по охране труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников образовательной организации, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.2.2. В коллективном договоре конкретизируются основные положения трудового законодательства, которые Трудовым Кодексом РФ отнесены для разрешения через коллективный договор.

1.3. Сфера действия коллективного договора.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации. Профсоюзная организация не несет ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами профсоюза.

1.4. Общие обязательства.

1.4.1. Администрация признает право Профкома на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников образовательной организации, осуществление контроля за его выполнением.

1.4.2. Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым законодательством РФ, ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.4.3. Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения образовательной организации;
- обеспечивать сохранность имущества образовательной организации;
- создавать условия, обеспечивающие деятельность Профкома в соответствии с Трудовым Кодексом РФ;
- учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ развития дополнительного образования;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора.

1.4.4. Профком обязуется:

- содействовать эффективной работе присущими профсоюзам методами и средствами;
- нацеливать работников на полное, своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в образовательной организации.

1.4.5. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленные в соответствии с действующим законодательством, режим труда, правила и инструкции по охране труда.
- беречь имущество образовательной организации;

- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу среди работников, уважать права друг друга.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. При поступлении на работу заключается письменный трудовой договор (в 2-х экземплярах), как на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, а также на время выполнения работы (срочный трудовой договор), когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме и подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме работника на работу.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым кодексом, отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

2.4. Работодатель не имеет права требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5. Работодатель обязуется, не позднее, чем за 2 месяца предоставлять в письменном виде в Профком проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.6. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в ежегодный отпуск, с предварительным комплектованием на новый учебный год в письменном виде.

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшение количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов;

- временного увеличения объема учебной нагрузки при замещении временно отсутствующего работника, а также в случаях установленных статьей 72.2 ТК РФ. При этом перевод на другую работу по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, может осуществляться на срок до одного года, а для замещения временно отсутствующего работника - до выхода этого работника на работу. Перевод работника в случаях, установленных ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ, на другую работу, не обусловленную трудовым договором, осуществляется без согласия работника на срок до одного месяца;

- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

-возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.8. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют лица:

- предпенсионного возраста (за три года до пенсии);

- одинокие матери, имеющие детей до 18-летнего возраста.

- иные лица, установленные ст. 179 ТК РФ.

2.9. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет (одинокие женщины при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев полной ликвидации образовательной организации.

2.10. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по сокращению штата работников производится по соглашению с Профкомом.

2.11. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий при отсутствии замечаний и взысканий.

2.12. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Профкома.

2.13. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

2.14. По инициативе Работодателя изменения определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год, в связи с изменением организационных условий труда (изменение количества групп в объединении), изменения количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, а также изменение образовательных программ при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции.

2.15. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательной организации.

3.2. Работодатель с учетом мнения Профкома определяет формы профессиональной подготовки на каждый календарный год, с учетом перспектив развития.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников в разрезе специальности.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем 1 раз в 3 года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату, и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 Трудового кодекса РФ.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников, в соответствии с Положением о порядке аттестации.

3.3.6. Экспертам по аттестации педагогических и руководящих кадров предоставлять отпуск от 1 до 3 календарных дней в зависимости от объема выполненной работы.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации (ст.91 ТК РФ) (Приложение № 1), учебным расписанием, учебным календарным графиком, утвержденным Работодателем с учетом мнения Совета Учреждения, а также условиями трудового договора, должностными

инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательной организации.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя. (Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

4.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

4.4. Педагогам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации при шестидневной рабочей неделе.

4.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия в мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагог вправе использовать по своему усмотрению.

4.6. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя.

4.7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с ежегодным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации.

4.8. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с письменного согласия работника.

4.9. Дежурство педагогических работников по образовательной организации должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

4.10. Ежегодные основные отпуска педагогическим работникам предоставляются в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», остальным работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней. Часть ежегодного основного отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 Т.К.).

4.11. График отпусков утверждается Работодателем по согласованию с Профкомом не позднее, чем за две недели до наступления следующего календарного года.

4.12. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не менее, чем за 2 недели до его начала.

4.13. По соглашению работника с Работодателем ежегодный основной отпуск может быть разделен на две части, при этом хотя бы одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

4.14. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.15. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ, согласно результатов аттестации рабочих мест и(или) специальной оценки условий труда.

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ

4.16. Работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы в связи:

- со свадьбой самого работника – 3 дня;
- со свадьбой детей – 3 дня;
- при рождении ребенка – 3 дня;
- смертью близких родственников – 3 дня;
- проведение сельхозработ, в т.ч. уборка картофеля - 1 день;
- проработавшему учебный год без больничного листа – 3 дня;
- для проводов детей в армию – 3 дня;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 3 дня.

4.17. Без сохранения заработной платы отпуск может быть предоставлен в следующих случаях:

- работнику, воспитывающему 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокому родителю, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ);
- женщинам, работающим в сельской местности – 1 дополнительный выходной день в месяц (ст.262 ТК РФ);
- работающим пенсионерам (по возрасту) до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения, регистрации брака, смерти близких родственников до 5 календарных дней (ст.128 ТК РФ).

4.18. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы отпуск сроком до 1 года, в порядке и на условиях, определенных Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников образовательной организации исчисляется в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, на основе Положения об оплате труда и стимулирования работников образовательной организации МКУ ДО «Шатровский ДДО». (Приложение №2).

5.2. Условия оплаты труда работников включают размеры тарифных ставок, должностных окладов по профессионально-квалификационным группам, повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, должностных окладов, условия и размеры выплат компенсирующего и стимулирующего характера. Условия оплаты труда являются обязательными для включения в трудовой договор.

5.3. Система оплаты труда работников, предусмотренная Положением, применяется для работников, должности которых включаются в штатное расписание и тарификационные списки образовательной организации. (Приложение №3).

5.4. Работодатель обязуется выплатить заработную плату 4 и 19 числа каждого месяца (ст.136 ТК РФ).

5.5. Оплата ежегодного отпуска работников производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.6. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты ежегодного отпуска Работодатель обязуется выплатить их с уплатой процентов (денежная компенсация) в соответствии со ст.236 ТК РФ.

5.7. Работникам, приостановившим работу в случае задержки заработной платы более 15 дней, производится оплата в размере среднего заработка (ст. 142 ТК РФ). Приостановка работы производится с письменного предупреждения работодателя.

5.8. Оплата труда в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере, а по желанию работника компенсируется предоставлением другого дня отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

5.9. Доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается в размере 35 % от тарифной ставки (ст.154 ТК РФ).

5.10. Оплата времени простоя:

- по вине Работодателя, оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы;
- по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки (ст.157 ТК РФ).

5.11. В случае направления в служебную командировку работодатель обязуется возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- суточные.

5.12. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора и выставивших другие экономические требования, заработную плату в полном размере.

5.13. Извещать работника об изменении условий оплаты труда, установленных при тарификации не менее, чем за 2 месяца.

5.14. При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из размера ставки более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.15. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам, несет руководитель образовательной организации.

6. СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИИ. СОЦИАЛЬНО - ТРУДОВЫЕ ГАРАНТИИ

Стороны пришли к соглашению в том, чтобы:

- 6.1. Оплачивать коммунальные услуги педагогическим работникам.
- 6.2. Выделять премии юбилярам: женщинам и мужчинам - 50 лет, женщинам - 55 лет, мужчинам – 60 лет.
- 6.3. Работникам, совмещающим работу с обучением при получении второго образования данного уровня, предоставлять отпуска с сохранением средней заработной платы.
- 6.4. Обеспечивать предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных организациях.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение №4) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.2. Создать комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены Профкома.

7.3. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников учреждения в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

7.4. Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников.

7.5. Организовать работу по предупреждению несчастных случаев на производстве и принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и в учебном процессе.

7.6. Совместно с Профкомом организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в образовательной организации и выполнение соглашения по охране труда.

7.7. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с Профкомом вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояние охраны труда и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

7.8. Обеспечить гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ.

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Материальные условия деятельности профсоюзной организации.

Работодатель:

- обеспечивает соблюдение прав и гарантий профсоюзной организации в коллективе;
- на основании личного письменного заявления члена профсоюза производит безналичное и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счет профсоюза членских взносов одновременно с выплатой заработной платы в образовательной организации;
- предоставляет Профкому по его запросам необходимую информацию о социально-экономическом развитии образовательной организации;
- предоставляет бесплатно Профкому для обеспечения его деятельности в интересах работников оборудованные помещения, средства связи, множительную технику;
- предоставляет средства информации образовательной организации для информирования работников о деятельности профсоюза.

8.2 Гарантии трудовых прав работников, входящих в состав Профкома.

8.2.1. Работодатель:

- освобождает от основной работы членов Профкома, не освобожденных от нее, с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, прохождения профсоюзной учебы, участие в качестве делегатов в работе съездов, конференций профсоюза, его выборных органов и проводимых ими мероприятий;
- поощряет из средств организации соответствующих профсоюзных работников за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач;
- предоставляет до 3 дней дополнительного оплачиваемого отпуска руководителям и членам Профкома за ведение общественной работы в интересах работников;
- за период выработки проекта коллективного договора, ведения переговоров по его заключению, подведение итогов выполнения коллективного договора высвобождает членов Комиссии от основной работы с сохранением рабочего места, среднего заработка;

- предоставляет профкому право проведения собраний членов профсоюза в рабочее время;
- производить доплаты из фонда надбавок и доплат председателю Профкома.

8.2.2. Члены Профкома не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия Профкома, а руководитель Профкома – без согласия вышестоящего органа профсоюза.

8.2.3. Перевод членов Профкома на другую работу возможен только с предварительного согласия Профкома.

8.2.4. Увольнение по инициативе работодателя члена профсоюза возможно только с предварительного согласия Профкома, председателя Профкома – с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

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

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

9.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников учреждения 2 раза в год.

9.4. Рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года с 23 июня 2016 г. по 23 июня 2019 г.

Он вступает в силу со дня подписания и действует до заключения нового коллективного договора.

10.2. При структурной перестройке образовательной организации, необходимости проведения положений коллективного договора в соответствии с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

10.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством для его заключения.

10.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют процедуры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

Директор ДДЮ

Председатель Профкома

_____ Л.Н. Чуварина

_____ Т.П. Галанина

«__» _____ 2017 г.

«__» _____ 2017 г.

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
(направляется в Главное управление по труду и занятости населения Курганской области)

**Муниципальное казённое учреждение дополнительного образования
«Шатровский Дом детства и юношества»**

(название организации)

**Курганская область, Шатровский район, село Шатрово, улица Федосеева,
57, тел. 8(35257)91139**

(местонахождение, контактные телефоны)

Зарегистрировано
"30" "06" 2017 года

№ регистрации 17-21006

1. Стороны, подписавшие коллективный договор:

1.1. Представитель работодателя

Чуварина Любовь Николаевна – директор МКУ ДО «Шатровский ДДО»
(Ф.И.О., должность)



1.2. Представитель работников

**Галанина Татьяна Петровна – председатель первичной профсоюзной
организации МКУ ДО «Шатровский ДДО»**
(Ф.И.О., должность)

2. Договор подписан "23" июня 2017 г.

3. Срок действия договора

с «23» июня 2017 г. по «23» июня 2020 г.

4. Отметки об изменениях и дополнениях к настоящему коллективному договору:

регистрационные листы изменений

NN _____

5. Возникшие конфликты по поводу заключения коллективного договора

6. Предпринятые меры и результаты урегулирования конфликта