

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад «Крепыш»

От работников:

Председатель профсоюзного
комитета

МБДОУ «Детский сад «Крепыш»

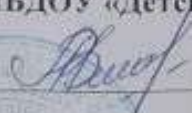
 Ю. П. Данченко

От работодателя:

Заведующий

МБДОУ «Детский сад «Крепыш»



 Г. А. Винокурова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2021 – 2024 г.г.

Коллективный договор на 13 листах прошел уведомительную регистрацию в Секторе социальной защиты населения в Гагаринском районе Департамента Смоленской области по социальному развитию.

Регистрационный № 4 от « 11 » 03 20 21 г.

Консультант Сектора социальной защиты населения в Гагаринском районе
Департамента Смоленской области по социальному развитию



 А. М. Короткова

г. Гагарин, 2021 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Общие положения	3
2.	Социальное партнерство и координация действий сторон договора	4
3.	Трудовые отношения	4
4.	Оплата труда	5
5.	Рабочее время и время отдыха	7
6.	Персональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	8
7.	Гарантии содействия занятости. Социальные гарантии, льготы	9
8.	Охрана труда и здоровья	9
9.	Гарантии прав профсоюзного комитета и членов профсоюза	12
10.	Контроль выполнения коллективного договора. Ответственность сторон	13

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Крепыш» г. Гагарина Смоленской обл.

1.2. Данный коллективный договор составлен на основе «Отраслевого соглашения по учреждениям системы образования Российской Федерации в Гагаринском районе Смоленской области», в соответствии с Федеральным законом РФ от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (в ред. посл. изм. и доп.), на основании Приказа Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 24.01.2014 г. № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» (в ред. посл. изм. и доп.).

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице заведующего МБДОУ «Детский сад «Крепыш»,
- работники учреждения в лице председателя профсоюзного комитета МБДОУ «Детский сад «Крепыш» (далее Профком).

Действие договора распространяется на всех работников, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.4. Взаимодействие руководителя и профкома осуществляется посредством учета мнения профкома.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования детского сада, реорганизации, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения до заключения нового договора или внесения изменений и дополнений в настоящий договор.

1.6. При смене формы собственности муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Крепыш» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.7. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к договору, являются его неотъемлемой частью.

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

1.10. Контроль за выполнением договора на всех уровнях осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

1.11. Настоящий договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и *действует в течении трех лет.*

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН ДОГОВОРА

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Проводить переговоры по вопросам разработки и реализации социально-экономической политики, федеральных и областных программ в сфере образования, по вопросам регулирования трудовых отношений и другим социально значимым вопросам.

2.1.2. Предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.1.3. Администрация МБДОУ «Детский сад «Крепыш» при принятии приказов, распоряжений, положений и других нормативных актов, и иных документов, содержащих нормы трудового права, учитывает положения настоящего договора.

2.1.4. Представители работодателя и профсоюзного комитета ДОУ должны оперативно обеспечивать друг друга получаемой нормативной информацией по вопросам изменения условий труда и иных социально-экономических условий.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем возникают на основании трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде и об образовании, отраслевым Соглашением, настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) (ст. 58 ТК РФ). Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

Трудовой договор (раздел III ТК РФ) заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Трудовой договор, не оформленный

надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе(ст.67 ТК РФ).

3.3.В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 Трудового Кодекса Российской Федерации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и письменной форме (ст.57,58 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.4. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.57,58 ТК РФ). Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ).

3.5.Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

3.6.Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом МБДОУ «Детский сад «Крепыш», коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст. 68 ТК РФ).

3.7. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст.77-81ТКРФ).

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1.Стороны исходят из того, что должностные оклады (ставки заработной платы) работников учреждения устанавливаются в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами Смоленской области, органов местного самоуправления.

4.2.Ставки (оклады) заработной платы педагогических работников устанавливаются исходя из базового оклада в зависимости от образования, стажа педагогической работы и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

4.3. Заработная плата работника включает в себя:

- оплату труда, исходя из ставок (окладов) заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования и муниципальных организаций дополнительного образования Смоленской области;

- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты компенсационного характера;
- доплаты за работу во вредных и тяжёлых условиях труда;
- стимулирующие выплаты.

4.4. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах имеющихся средств самостоятельно с учётом мнения профкома и закрепляется в форме Положений о стимулирующих надбавках и доплатах в МБДОУ «Детский сад «Крепыш».

4.5. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы или перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях определенных коллективным или трудовым договором. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются 7 и 22 число текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится в рабочий день накануне этого дня.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

4.6. Учреждение вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может использовать на увеличение размеров доплат и надбавок стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи других выплат в соответствии с локальными нормативными актами.

4.7. За работниками сохраняется средняя заработная плата в пределах средств, выделенных на оплату труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя, и по вине работодателя.

4.8. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документов о стаже, дающих право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановления документов об образовании со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией; при окончании действия квалификационной категории;
- при присвоении почётного звания – со дня присвоения.

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

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны договорились:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения с учётом мотивированного мнения профкома в соответствии Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормированная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных на ставку заработной платы.

5.4. Работа в выходные и праздничные дни не допускается. Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с письменного согласия работника, по письменному приказу руководителя учреждения с компенсацией в соответствии с ТК РФ (ст.113, 153 ТК РФ).

5.5. При изменении существенных условий труда: режима работы, установлении или отмене неполного рабочего времени и других, работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за три месяца.

5.6. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

5.7. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка. Очерёдность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией с учётом мотивированного мнения профкома, а также с учётом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и сложившихся семейных обстоятельств работников. График отпусков составляется на каждый календарный год (не позднее 15 декабря текущего года) и доводится до сведения всех работников не позднее, чем за две недели до начала

календарного года. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124, 125 ТК РФ и с согласия профкома.

5.8. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.9. Работодатель обязан:

- предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам СОУТ (ст.117 ТК РФ) – поварам, продолжительностью 7 календарных дней.

- Работникам с ненормированным рабочим днем: заведующему хозяйством в соответствии со ст.119 ТК РФ, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск 7 календарных дней.

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ).

5.10. При наличии путевки на санаторно-курортное лечение отпуск предоставляется вне графика в любое время года.

VI. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

6.1. Работодатель определяет необходимость и формы профессиональной подготовки, переподготовки кадров для нужд учреждения.

6.2. Работодатель обязан повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

6.3. В случае направления работника для повышения квалификации работодатель обязан сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в другую местность (ст. 187 ТК РФ).

6.4. Работодатель представляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173 – 174, 177 ТК РФ.

6.5. Работодатель обеспечивает работнику своевременное прохождение аттестации в установленные сроки и по ее результатам устанавливает

работникам соответствующие полученным квалификационным категориям базовые оклады со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

6.6. Процедура проведения аттестации педагогических работников осуществляется на основании действующего Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

VII. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ

7.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем с участием Профсоюзного комитета. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, в случаях, предусмотренных ст.82 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения Профсоюзного комитета в соответствии со ст.373 ТК РФ.

7.2. Стороны договорились:

- не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников ДООУ при реорганизации и ликвидации учреждения;

- за три месяца предупреждать работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности штатов, реорганизацией, ликвидацией учреждения.

7.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников производится согласно ст. 179 ТК РФ.

7.4. Высвобождаемым работникам предоставляются 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 вакансий.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда (ст.212 ТК РФ)

8.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

8.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и

иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

Обязанности профкома

8.3. Профком осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

8.4. Участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в учреждении.

8.5. Участвует в проведении СОУТ по условиям труда.

8.6. Согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда.

8.7. Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносит решение данного вопроса на заседание профкома, который даёт свою оценку вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

8.8. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.9. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективным договором и соглашением, а также с изменениями условий труда.

IX. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

9.1. Права и гарантии деятельности первичной организации Профсоюза ДООУ определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», иными законами РФ, Законом Смоленской области «О дополнительных правах и

гарантиях деятельности профессиональных союзов в Смоленской области», настоящего договора, Устава ДОУ.

9.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатель в соответствии с действующим законодательством обязан:

9.2.1. Соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности.

9.2.2. Предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам.

9.2.3. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление членских взносов из заработной платы на счет Горкома профсоюзов работников народного образования и науки РФ с расчетных счетов образовательных учреждений одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платежными поручениями учреждения.

9.3. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются; руководители (их заместители) и члены профкома - без согласия Горкома Профсоюза Гагаринской организации Профсоюзов работников народного образования и науки РФ. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласования с профсоюзным органом, членами которого они являются.

9.4. Члены выборных профсоюзных органов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от работы с сохранением заработной платы.

9.5. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности ДОУ и принимается во внимание при поощрении работников.

9.6. Увольнение по инициативе администрации лиц, избранных в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

Х. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10.1. Стороны договорились о том, что работодатель:

10.1.1. Направляет договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Сектор социальной защиты населения в Гагаринском районе.

10.1.2. Совместно с профсоюзным комитетом ДОУ разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего договора.

10.1.3. Осуществляет контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению договора и его положений и отчитывается о его результатах на общем собрании работников ДОУ (1 раз в год).

10.1.4. Совместно с профсоюзным комитетом ДОУ рассматривает в месячный срок все возникающие в период действия договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.1.5. Соблюдает установленный законодательством порядок решения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использует все возможности для устранения применения работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

10.3. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

10.4. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

13 (m) (Kagiyam)

Adenod

Заведующий
Г. А. Винокурова

10

