

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор ГБУСО «Советский КЦСОН»



[Handwritten signature]
« 14 » мая 2014 г.

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель профсоюзного комитета
ГБУСО «Советский КЦСОН»

[Handwritten signature] Н.А. Янченко
« 14 » мая 2014 г.

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ

ЗАРЕГИСТРИРОВАН В
УВЕДОМИТЕЛЬНОМ ПОРЯДКЕ

за № *РЗ-11/0001* 2014 г.

РЕГИСТРАЦИЮ ПРОИЗВЕЛ

[Handwritten signature]

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного учреждения
социального обслуживания «Советский комплексный центр
социального обслуживания населения»
на 2014 – 2017 г.г.

Принят на общем собрании
трудового коллектива
протокол №2 от 14 мая 2014 года

город Зеленокумск 2014 год

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания «Советский комплексный центр социального обслуживания населения». Коллективный договор заключается между работниками организации, представляемыми профсоюзным комитетом учреждения, именуемый в дальнейшем «Профком» в лице председателя профкома и работодателя в лице директора учреждения, действующего на основании Устава, именуемый далее «Работодатель».

1.2. Работодатель признает Профком полномочным представителем работников организации по всем условиям коллективного договора.

1.3. Коллективный договор вступает в силу с 14 июля 2014 года и действует по 14 июля 2017 года (ст. 43 ТК РФ).

1.4. Стороны, подписавшие договор, принимают на себя обязательства по регулированию трудовых отношений на основании Трудового Кодекса Российской Федерации, Законов Российской Федерации и Ставропольского края о социальном партнерстве, тарифных соглашениях и других нормативных актов.

1.5. В учреждении создана двухсторонняя комиссия по разработке, заключению и контролю за выполнением обязательств коллективного договора (далее - Комиссия), (приложение № 10). Комиссия осуществляет свои функции в течение всего периода действия коллективного договора. Вносит в коллективный договор необходимые изменения в период его действия, в случае достижения Комиссией согласия по поводу вносимых изменений. Осуществляет контроль за выполнением обязательств коллективного договора (ст. 51 ТК РФ).

При необходимости, стороны вносят изменения в состав комиссии, о чем информируют друг друга.

1.6. В случае, если вносимые изменения существенны, Работодатель и Профком обязуются провести переговоры о соответствующем внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

1.7. Суммы денежных пособий, предусмотренные настоящим договором, установленные на день принятия договора, индексируются согласно индексу цен, определенному постановлением Правительства Российской Федерации.

1.8. В период действия коллективного договора, при выполнении администрацией положений коллективного договора, Профком не выступает организатором коллективных действий и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

1.9. Работодатель признает Профком единственным представителем работников учреждения, поскольку он уполномочен решением общего собрания трудового коллектива представлять и защищать права и интересы

работников в правовом регулировании социально-трудовых отношений на всех этапах их развития (ст. 29-30 ТК РФ).

1.10. Профком обязуется содействовать эффективной работе учреждения, а также высокопроизводительному и качественному труду присущим профсоюзам методами и средствами.

1.11. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профсоюзных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными актами.

2. Трудовой договор, обеспечение занятости профессиональной подготовки и переподготовки работников

2.1. Стороны договорились о следующем:

2.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим коллективным договором. Трудовой договор, составленный в двух экземплярах, хранится у каждой из сторон (ст.67 ТК РФ).

2.1.2. Формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются кадровой службой (службой по работе с персоналом) и согласовываются с Профкомом.

2.1.3. В трудовой договор с работниками финансовой службы, бухгалтерии, кадровой службы включается условие о неразглашении персональных данных работников.

2.1.4. Работодатель предоставляет работникам работу, обусловленную трудовым договором, обеспечивая равную оплату за труд равной ценности.

2.2. Работодатель обязуется обеспечивать выполнение мероприятий, направленных на увеличение объемов работ, создание дополнительных рабочих мест.

2.3. Работодатель обязуется для выполнения подсобных, вспомогательных и других не квалифицированных работ организовать общественные работы.

2.4. Работодатель обязуется обеспечить соблюдение квоты рабочих мест для приема на работу инвалидов и несовершеннолетней молодежи (в соответствии с Федеральным законом «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», «Трудовым кодексом Российской Федерации», постановлением администрации Советского муниципального района Ставропольского края).

2.5. Работодатель обязуется выделять три рабочих места для молодежи, окончившей общеобразовательные школы, профессионально-технические учебные заведения.

2.6. Организовать профессиональную подготовку и переподготовку персонала учреждения.

2.7. Создавать условия для профессионального и личностного роста персонала, качественного выполнения социальных услуг.

2.8. Осуществлять материально-техническое обеспечение и оснащение процесса профессионального развития персонала в учреждении.

2.9. Привлекать дополнительные источники финансирования и материально-технические средства для профессионального развития персонала.

2.10. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (контракта), как на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, так и на время выполнения определенной работы (срочный трудовой договор), (ст. 58-59 ТК РФ).

2.11. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с настоящим коллективным договором.

2.12. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором.

2.13. Работодатель обязуется заблаговременно не позднее, чем за три месяца, представить в Профком проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

2.14. Работодатель обязуется предупреждать работников о предстоящем увольнении письменным распоряжением (уведомлением) не позднее, чем за два месяца персонально под расписку.

2.15. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

лица пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста.

2.16. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

2.17. Работодатель обязуется работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штатов, предоставлять не менее одного оплачиваемого дня в неделю для поиска работы.

2.18. Лица, уволенные по сокращению штатов, имеют преимущественное право возвращения в учреждение при открывшейся вакансии.

2.19. Стороны договорились, что увольнение работников, членов профсоюза по инициативе Работодателя по всем основаниям производится с учетом мнения Профкома (ст. 82 ТК РФ).

3. Оплата труда и нормирование труда

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

3.1.2. Выплачивать заработную плату 1 и 16 числа каждого месяца, по письменному заявлению работника, перечислением на его лицевой счет в банке. При выплате заработной платы всем работникам выдавать расчетные листы с указанием количества проработанного времени, видов доплат, сумм начисленных за работу, сумм удержаний из заработной платы и сумм, причитающихся к выдаче (ст. 136 ТК РФ).

3.1.3. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

3.1.4. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить работнику денежную компенсацию в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленных сроков выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно из внебюджетных средств (ст. 236 ТК РФ).

3.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

3.3. Формы, системы и размеры оплаты труда различных категорий работников, формы материального поощрения, в том числе, повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливаются с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа учреждения (ст.ст. 135, 371, 372 ТК РФ), (приложение № 1).

3.4. При совмещении профессий (должностей) при выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты в размере не менее 25% от оклада (ст. 151 ТК РФ).

3.5. Выплачивать работникам премию, вознаграждение по результатам работы за месяц, квартал в соответствии с Положением об оплате труда (приложение № 1).

3.6. Производить доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 ТК РФ), а именно:

за каждый час работы в ночное время производить доплату в размере 35% оклада за работу в нормальных условиях (ст.154 ТК РФ), (приложение № 1);

в выходные и нерабочие праздничные дни – 100% . По желанию работника, работавшего в выходной или не рабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день 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);

за работу с иными особыми условиями труда (работа с определенным контингентом лиц) к должностным окладам работников производить доплаты в размере 15% оклада (приложение № 2) и в размере 25% оклада (приложение № 3) (ст. 147 ТК РФ);

устанавливать работникам надбавки к окладам (приложение № 10 к положению об оплате труда работников - порядок исчисления стажа для установления надбавки за продолжительность непрерывной работы).

3 года - 20%

5 лет - 30%;

водителям автомобилей за классность:

1 класс - 25%;

2 класс - 10%.

3.7. Не допускать привлечение работников к сверхурочным работам более чем 120 часов в год и только в случаях, предусмотренных ст.99 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. Производить оплату за сверхурочную работу: за первые два часа работы – не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника, сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее того времени, которое работник отработал сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

3.9. Определение коэффициента трудового участия работников производить в соответствии с Положением об оплате труда (приложение № 1).

3.10. В соответствии со ст.168 Трудового кодекса Российской Федерации, в случае направления в служебную командировку, работнику возмещаются:

оплата найма жилого помещения в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 550 рублей в сутки.

При отсутствии документов, подтверждающих эти расходы – 12 рублей в сутки;

оплата суточных – в размере 100 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке;

оплата проезда к месту служебной командировки и обратно – в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда:

железнодорожным транспортом – в купейном вагоне скорого фирменного поезда;

воздушным транспортом – в салоне экономического класса;

автомобильным транспортом – в автотранспортном средстве общественного пользования.

При отсутствии проездных документов, подтверждающих произведенные расходы - в размере минимальной стоимости проезда:

железнодорожным транспортом – в плацкартном вагоне пассажирского поезда;

автомобильным транспортом – в автобусе общего типа.

Расходы, превышающие установленные размеры, возмещаются за счет экономии бюджетных ассигнований либо за счет средств от деятельности, приносящей доход.

В случае однодневных командировок производить выплату суточных в размере 100 руб. на обеспечение потребностей в связи с пребыванием вне места жительства – на питание, приобретение необходимых предметов личной гигиены, на пользование туалетом и т.д.

3.11. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах предусмотренных ст. 173-177 ТК РФ.

3.12. Установить директору учреждения стимулирующую выплату в размере 1% от внебюджетных средств, поступающих от оказания платных услуг всеми структурными подразделениями учреждения. Период оплаты – месяц, квартал, год.

3.13. Установить стимулирующую выплату заместителю директора, главному бухгалтеру учреждения ниже 10% от суммы стимулирующей выплаты директору учреждения (в размере 1% от внебюджетных средств, поступающих от оказания платных услуг всеми структурными подразделениями учреждения). Период оплаты – месяц, квартал, год.

4. Режим труда и отдыха

4.1. Работникам устанавливается пятидневная 40 часовая рабочая неделя с двумя выходными днями. Для женщин, работающих в сельской местности, 36 часовая рабочая неделя, за исключением работников, для которых действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором предусматривается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст.ст. 91- 92 ТК РФ).

4.2. Режим рабочего времени с 8 до 17 часов, перерыв для отдыха и питания с 12 до 13 часов. Режим рабочего времени в сельской местности с 8 до 16 часов, перерыв для отдыха и питания с 12 до 13 часов.

4.3. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивать работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (приложение № 5).

4.4. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу.

4.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности)

и среднего заработка предоставлять всем работникам учреждения (ст. 114, 115 ТК РФ).

4.6. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ) (приложение № 6).

4.7. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем (ст. 263 ТК РФ).

4.8. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в Правилах внутреннего трудового распорядка (приложение № 4).

4.9. Установить суммированный учет рабочего времени для работников учреждения:

сторож;

санитарка палатная стационарного отделения временного (постоянного) пребывания граждан пожилого возраста и инвалидов;

повар стационарного отделения временного (постоянного) пребывания граждан пожилого возраста и инвалидов;

медицинская сестра стационарного отделения временного (постоянного) пребывания граждан пожилого возраста и инвалидов.

Режим работы с суммированным учетом рабочего времени устанавливается на учетный период – три месяца.

5. Обязательное страхование работников

5.1. В целях обеспечения прав работников на обязательное пенсионное страхование, в том числе, страховую и накопительную части трудовой пенсии по старости, страховую и накопительную части пенсии по инвалидности, страховую часть трудовой пенсии по случаю потери кормильца в соответствии с Федеральным законом от 15.12.2001 г. № 167 – ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» работодатель обязуется:

5.1.1. Производить уплату сумм авансовых платежей по страховым взносам в бюджет ГУ Управления Пенсионного фонда Российской Федерации по Советскому району Ставропольского края ежемесячно в срок, установленный для получения в банке средств на оплату труда за истекший месяц или в день перечисления денежных средств на оплату труда со счетов страхователя на счета работников, но не позднее 15 числа, следующего за месяцем, за которым начислены страховые взносы.

5.1.2. Вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет отдельно в отношении каждой части страхового взноса (на страховую и накопительную части пенсии) по каждому работнику, в пользу которого осуществляются выплаты.

5.1.3. Предоставлять в ГУ Управление Пенсионного фонда Российской Федерации по Советскому району Ставропольского края документы,

необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (перерасчета) и выплаты обязательного страхового обеспечения.

5.1.4. Информировать работников о начисленных и уплаченных в их пользу страховых взносов.

5.1.5. Предоставлять работникам копии индивидуальных сведений, предоставляемых в ГУ Управление Пенсионного фонда Российской Федерации по Советскому району Ставропольского края.

6. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

6.1. Не менее 50% от суммы, получаемой Центром за предоставление социальных услуг гражданам пожилого возраста и инвалидам, направляются на поощрение и оплату труда, и единовременные выплаты работникам учреждения, из них 30% от суммы платных услуг, оказанных в учетном периоде, направляется на выплату премии работникам на основании служебных записок заведующих структурных подразделений.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Своевременно перечислять единый социальный налог.

6.2.2. Предоставлять дополнительные не оплачиваемые отпуска по согласованию с директором учреждения:

6.2.2.1. Работникам, имеющим длительный стаж работы в данном учреждении:

более 5 лет – два календарных дня;

более 10 лет – три календарных дня;

более 15 лет – пять календарных дней.

6.2.2.2. Социальным работникам, проработавшим более трех лет без взятия больничного листа – три календарных дня.

6.3. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам по случаю регистрации брака, смерти члена семьи продолжительностью три дня.

6.4. При рождении ребенка работнику или одному из работников, если оба работают в учреждении и отработавших в учреждении не менее одного года производить единовременную выплату в размере одного минимального размера оплаты труда из внебюджетных средств.

6.5. Работникам, отработавшим в учреждении не менее одного года в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети), регистрации брака, производить единовременную выплату в размере одного минимального размера оплаты труда из внебюджетных средств.

6.6. Женщинам, имеющим детей, обучающихся в начальной школе (1-4 классы) предоставлять оплачиваемый день отдыха в первый и последний день каждого учебного года, в выпускных классах (9,11 классы) предоставлять оплачиваемый день отдыха в последний день учебного года.

6.7. При увольнении вышедшего на пенсию работника, производить единовременную выплату, при стаже работы не менее 2 лет в данном учреждении, в виде одного минимального размера оплаты труда из внебюджетных средств.

6.8. Работникам учреждения, проработавшим 10, 15, 20 лет в учреждении в связи с празднованием профессионального праздника Дня социального работника, вручать памятные подарки из Профкома (при наличии средств).

6.8.1. Премия по итогам конкурса «Лучший социальный работник года» начисляется за 1-ое место в фиксированной сумме до 6000 рублей из внебюджетных средств учреждения.

6.9. Профком обязуется:

6.9.1. Организовать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу среди работников учреждения и членов их семей.

6.9.2. Регулярно контролировать расходование средств, определенных коллективным договором на социальные гарантии и информировать об этом коллектив.

7. Охрана труда

7.1. Работодатель обеспечивает безопасные условия и охрану труда, санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников и другие мероприятия в соответствии с законодательством Российской Федерации, едиными межотраслевыми и отраслевыми правилами, настоящим коллективным договором и соглашением по охране труда, являющимся приложением к нему (приложение № 7).

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечить работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

7.2.2. Выполнить в установленные сроки организационные и технические мероприятия, предусмотренные соглашением по охране труда (приложение № 7).

7.2.3. Ежегодно выделять средства на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии с соглашением по охране труда, но не менее 0,2 % суммы затрат на производство работ учреждения. Контроль расходования средств на охрану труда возлагается на комиссию по охране труда и главного бухгалтера.

7.2.4. Организовать в установленные сроки, за счет средств учреждения, проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников учреждения, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (приложение № 8).

Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст.213 ТК РФ).

7.2.5. Организовать проведение поэтапной аттестации рабочих мест по условиям труда.

7.3. Работодатель обеспечивает:

обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастном случае на производстве, инструктаж по охране труда, противопожарной охране, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (приложение № 9);

своевременную выдачу работникам на работах, связанных с загрязнением, смывающие и обезжиривающие средства, (приложение № 11).

7.4. Предоставить работникам, занятым на работе с иными особыми условиями труда (работа с определенным контингентом лиц), следующие компенсации:

доплату к окладу за работу с иными особыми условиями труда (работа с определенным контингентом лиц) по перечню должностей (приложение № 2,3).

7.5. Обеспечить условия труда несовершеннолетних граждан, в том числе:

исключить применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с иными особыми условиями труда (работа с определенным контингентом лиц), а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (ст.265 ТК РФ).

7.6. Совместно с Профкомом, комиссией по охране труда, организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в структурных подразделениях и выполнением соглашения по охране труда, а также правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.7. Организовать ежемесячное проведение в учреждении «Дней охраны труда». Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с Профкомом, комиссией по охране труда вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в структурных подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

8. Контроль за выполнением коллективного договора, гарантии профсоюзной деятельности

8.1. Стороны договорились, что текст коллективного договора в течение 14 дней должен быть доведен до сведения всех работников учреждения.

8.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон. Профком совместно с администрацией проводит проверку выполнения коллективного договора, заслушивает на своих заседаниях лиц, ответственных за исполнение отдельных мероприятий.

8.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны его подписавшие. За неисполнение коллективного договора и нарушения его условий виновные лица несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.4. Предоставлять Профкому возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения. Выделять для этого помещение в согласованные сроки и порядке.

8.5. На основании личных заявлений работодатель обязуется удерживать профсоюзные взносы из заработной платы и перечислять их профсоюзному комитету учреждения одновременно с выдачей заработной платы.

8.6. Не освобожденные члены профкома для участия в мероприятиях, проводимых вышестоящими учреждениями, освобождаются от основной работы с выплатой среднего заработка. Командировочные расходы оплачиваются за счет средств учреждения.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящий коллективный договор составлен в двух экземплярах, хранящихся у представителей сторон.

9.2. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложенные к нему 11 приложений.

9.3. Коллективный договор, а также вносимые в него изменения и дополнения в течение 10-ти календарных дней в необходимом количестве направляются Работодателем в профсоюзную организацию. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора.

9.4. Неурегулированные разногласия между Работодателем и Профкомом по настоящему договору оформляются протоколом разногласия.