

+Представитель работников:  
Председатель профкома  
И.А.Мартынова  
«05» апреля 2024г.



Представитель работодателя:  
Директор МБУ КЦСПСиД  
Пачелмского района  
Пензенской области  
О.И.Алпатова  
«05» апреля 2024г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения  
«Комплексный центр социальной помощи семье и детям  
Пачелмского района Пензенской области»

На 2024 – 2027 гг.

Коллективный договор зарегистрирован в  
Министерстве труда, социальной защиты и  
демографии Пензенской области.

05 04 20 24

Регистрационный № 3493

Специалист

р.п.Пачелма 2024г

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключенный между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Пензенской области.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

муниципальное бюджетное учреждение «Комплексный центр социальной помощи семье и детям Пачелмского района Пензенской области», далее – Работодатель, в лице представителя директора МБУ КЦСПСиД Пачелмского района Пензенской области Алпатовой Ольги Ивановны, и **РАБОТНИКИ** МБУ КЦСПСиД Пачелмского района Пензенской области, именуемые далее «работники», в лице уполномоченного в установленном порядке представителя председателя первичной профсоюзной организации Мартыновой Ирины Алексеевны.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации максимально способствующей ее стабильной и производительной работе,
- успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установлению социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создание благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

**РАБОТОДАТЕЛЬ** обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные правовые акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере, причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- учитывать мнение профсоюза по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны труда и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными Законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральными Законами и иными нормативными актами Российской Федерации;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

**ПРОФСОЮЗ** как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации, присущими профсоюзам методами;

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

- контролировать соблюдение работодателем законодательств о труде и охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации

- в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые профсоюзом предложения не встречают соглашения другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на работодателя.

**РАБОТНИКИ** обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- способствовать повышению эффективности производства;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

- создавать и сохранять благоприятный климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.6. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить действия коллективного договора на срок не более трех лет.

1.7. В течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации для его заключения.

1.8. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критерием должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.9. Коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.10. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положения работников по сравнению с Трудовым Кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, не действительны и не подлежат применению.

## 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. При поступлении на работу работника, трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны. На работника впервые трудоустроенного (ранее нигде не работавшего), в соответствии со ст.66.1 ТК РФ, информация о трудовой деятельности и трудовом стаже будет формироваться в электронном виде.

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

2.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях указанных в статье 59 Трудового Кодекса Российской Федерации.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три дня до увольнения. (Ст. 79 ТК РФ)

2.3. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4. В условиях трудового договора по соглашению сторон может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работы. Условия об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие условия об испытании в трудовом договоре означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главного бухгалтера и их заместителей - не более 6 месяцев). При удовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.5. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущение в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

2.6. Обязанностью работодателя является создание условий для профессионального роста рабочих путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность освоить новую профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

2.7. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада), при наличии в организации вакансий

### 3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а также сокращением численности и штата рассматриваются работодателем предварительно с участием профсоюза.

О возможном массовом высвобождении работников информация предоставляется в соответствующие профсоюзные органы, а также службы занятости не менее чем за три месяца. Стороны договорились, что применительно к данной организации высвобождение является массовым, если сокращается более 50% работников в течение календарного года. Стороны договорились, что преимущественное право, помимо лиц, установленных ст.179 ТК РФ при оставлении на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- предпенсионного возраста (период в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно);
- проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 18-ти летнего возраста;
- отцы, воспитавшие детей до 18-ти летнего возраста без матери.

Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет (одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка - инвалида до 18 лет), а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации

организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам (ст.261 Трудового Кодекса Российской Федерации).

С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни;
- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;
- по соглашению с работниками переводить их на режим не полного рабочего времени или в изменении условий трудового договора предусматривать не полное рабочее время в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением об этом работников не позднее чем за 2 месяца;

- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям.

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

Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением штата или численности работники, подлежащие высвобождению предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения (ст.180 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Лицам, получившим уведомление об увольнении, предоставляется свободное время от работы (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы, с сохранением среднего заработка. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

При увольнении работника по сокращению численности или штата работников выходное пособие выплачивается в соответствии с установленным законодательством.

Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятия открывшихся вакансий.

Передача организации из подчиненного одного органа в подчинение другого не прекращает действие трудового договора. При смене собственника организации, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются, прекращения в этих случаях трудового договора по инициативе работодателя возможно только при сокращении численности работников вновь образованной организации.

Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации организации (ст.178 Трудового Кодекса Российской Федерации).

#### **4. ОПЛАТА ТРУДА, КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

Оплата труда производится на основании Положения о системе оплаты труда, утвержденного постановлением Правительства Пензенской области от 05.11.2008 г № 742 –пП. (Приложение №10).

**РАБОТОДАТЕЛЬ:**

- выплачивает заработную плату не реже чем каждые полмесяца. За первую половину – 15 числа каждого месяца, за вторую половину – 30 числа каждого месяца (в феврале 15 и 28 числа).

Заработная плата выплачивается перечислением на счет банковской карты.

- выплачивает работникам вознаграждения за выслугу лет (приложение № 1);

- в соответствии с Законом Российской Федерации от 12.01.1996года

«О профессиональных союзах, их правах и гарантиях» должностные оклады работникам устанавливать по согласованию с профсоюзным комитетом.

Работнику, выполняющему у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы производится доплата в размере до 100 % тарифной ставки (оклада).

Работодатель устанавливает социальным работникам доплату за совмещение профессий в размере до 40 % тарифной ставки (оклада).

Работодатель выплачивает работникам организации вознаграждение по итогам работы в соответствии с положением о премировании работников МБУ «Комплексный центр социальной помощи семье и детям Пачелмского района Пензенской области» (Положение прилагается).

За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом Российской Федерации. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Индексация заработной платы производится на основании постановлений правительства и других нормативных актов федерального и регионального значения в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Режим рабочего времени в организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденного работодателем с учетом мнения профсоюза. (Приложение № 8)

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается 40 часов в неделю. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия и с учетом мнения профсоюзного органа.

При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника 4 часа в течение 2 дней подряд и 120 часов в год. Кроме случаев указанных в ст. 99 Трудового Кодекса Российской Федерации, когда не требуется согласия органа первичной профсоюзной организации и самих работников.

5.3. Работа в выходной день оплачивается в двукратном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий 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.

Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на 1 час. Перерыв для отдыха и питания предоставляется работникам в соответствии с законодательством (ст. 108 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.4. Для женщин, работающих в сельской местности, продолжительность рабочей недели не может превышать 36 часов.

5.5. При организации работы смен составляются графики, предусматривающие регулярные выходные дни. Графики утверждаются работодателем по согласованию с профкомом.

5.6. Для инвалидов 1 и 2 группы продолжительность рабочего времени составляет не более 35 часов в неделю (ст. 92 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.7. Стороны обязуются не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Работающим инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней.

Стороны договорились установить и оплачивать дополнительные отпуска работникам с ненормированным рабочим днем (перечень прилагается (Приложение № 3))

По желанию работника основной отпуск может быть использован по частям.

При этом хотя бы одна из этих частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.8. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы в связи:

- со свадьбой самого работника 5 календарных дней;
- свадьбой детей 3 календарных дня;
- со смертью родственников и близких людей 3 календарных дня;
- рождением ребенка 1 день;
- дня начала занятий 1 сентября, родителям первоклассников 1 день.

5.9. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечению 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации (ст.122 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.10. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

## 6. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Работодатель в соответствии с Федеральным законом «Об основах охраны труда в Российской Федерации» обеспечивает и создает безопасные условия, отвечающие требованиям, сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и несет ответственность в установленном законодательством порядке за возмещение вреда, причиненного работнику трудовым увечьем и профессиональным заболеванием.

Работодатель:

- обеспечивает проведение специальной оценки условий труда рабочих мест в учреждении.
- обеспечивает информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда рабочих мест по условиям труда в учреждении.
- разрабатывает и внедряет мероприятия по механизации работ, в том числе предусматривающие облегчение труда женщин на перемещение тяжестей;
- не допускать работы с вредными или опасными условиями труда женщин детородного возраста и несовершеннолетних, а на работе с особо вредными и особо опасными условиями труда - женщин детородного возраста и лиц в возрасте до 21 года;
- организует проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников организации (Приложение №6);
- проводит обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Работодатель совместно с профкомом:

- организует изучение в трудовых коллективах Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации»;
- формирует совместный комитет (комиссию) по охране труда работодателя и работников;
- организует мероприятия по улучшению условий труда (Приложение № 2);
- определяет перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, для которых устанавливаются дополнительные льготы перечень должностей работников, занятых на работе с вредными условиями труда;

- предоставляет специальные перерывы, которые включаются в рабочее время рабочим и служащим на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда;

- разрабатывает меры поощрения трудового коллектива и отдельных работников, создание безопасных и здоровых условий труда, работу без травм и аварий;

Профком:

- осуществляет контроль за выполнением законодательства об охране труда;

- проводит избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, организует их обучение;

- принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда, невыполнением обязательств коллективного договора, а также с изменениями условий труда.

Права и обязанности работников:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;

- немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, происшедшем на производстве;

- отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья до устранения этой опасности.

По соглашению сторон могут быть увеличены компенсации дополнительных расходов, и единовременное пособие сверх предусмотренных законом, при решении вопроса о возмещении вреда в связи с несчастным случаем на производстве.

## **7. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определяемом законодательством, в социальный фонд России.

Работодатель и профкомитет создают на паритетных началах комиссию по социальному страхованию и обеспечивают эффективную работу для решения следующих вопросов:

- расходование средств социального страхования;

- распределение путевок на санаторно-курортное лечение, отдых, лечебное питание.

- рассмотрение спорных вопросов по обеспечению пособиями по социальному страхованию.

Работодатель и профсоюзный комитет проводят организационно-пропагандистскую работу в организации по вопросам внедрения индивидуального (профессионального) учета для целей государственного страхования.

## **8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

При структурной перестройке организации, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательствами и иными нормативно-правовыми актами, а также в случаях, связанных с существующими изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся

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

Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.

Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально - экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановления работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора не прибегать к локаутам (массовым увольнениям).

Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников работодателем в течение 10 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом тиражирован. Работодатель и профсоюзный орган обязуются разъяснить работникам положение коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Профком организует контроль за выполнением коллективного договора, производит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых администрацией, заслушивает на своих заседаниях администрацию о ходе выполнения положений договора. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

Работодатель обязуется предоставить профкому в бесплатное пользование: помещение средствами связи, помещение для проведения собрания, заседаний, мероприятий, помещения для хранения имущества и принять на себя расходы по оплате налогов и затрат на оборудование, эксплуатацию, ремонт и обслуживание помещений. Предоставить профкому и подведомственным ему организациям в бесплатно пользование транспорт для обеспечения их деятельности, охраны и оплаты труда, ведение переговоров с администрацией и рассмотрения трудовых споров.

На основании личного заявления работников- членов профсоюза, работодатель обязуется отчислять профсоюзные взносы из зарплаты перечислять их профсоюзу через бухгалтерию.

Коллективный договор одобрен на собрании «04» апреля 2024года