

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Общества с ограниченной
ответственностью**

«ЭКОПРОФ»

на 2023 -2026 гг.

Администрация города Ставрополя
№ 285 Комитет 20.07.2023
труда и социальной защиты населения
администрации города Ставрополя
Ленина улица, д. 415 Б, г. Ставрополь,
355035, Ставропольский край

С.И. Кармавцева (С.И.)

Настоящий коллективный договор заключен между представителем Общества с ограниченной ответственностью (далее - Организация) ООО «ЭКОПРОФ», именуемым в дальнейшем «Работодатель» в лице директора Марнопольской Юлии Тахиржановны, действующего на основании Устава и представителем работников в лице председателя первичной профсоюзной организации ООО «ЭКОПРОФ» (далее - Профсоюзная организация) Артюх Юлии Андреевны, действующей на основании Устава Профсоюза работников АПК РФ, именуемые в дальнейшем вместе Стороны.

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и Работниками, и заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации на основе согласования взаимных интересов сторон.

Предметом настоящего Договора является закрепление основных положений социальной политики Организации, достижение оптимального согласования интересов Сторон в рамках социального партнерства и предоставление Работникам с учетом экономических возможностей более благоприятных гарантий и льгот по сравнению с установленными действующим законодательством Российской Федерации.

Стороны строят свои взаимоотношения на принципах сотрудничества, уважения взаимных интересов, свободы выбора при обсуждении вопросов, относящихся к сфере труда, обязательности выполнения коллективного договора, контроля за выполнением коллективного договора, взаимной заинтересованности в увеличении рентабельности / повышении эффективности работы Организации.

Настоящее Договор основан на добровольности принятия взаимных обязательств и реальности их обеспечения.

Настоящий коллективный договор вступает в силу с 17 июля 2023 года, заключается сроком на 3 года.

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Работодатель обязуется:

- создавать условия для профессионального роста работников, усиления мотивации к труду;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать законной деятельности профсоюзной организации.

1.2. Работники обязуются:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности;
- обеспечивать выполнение своих трудовых функций, при условии полного обеспечения ресурсами, необходимыми для их выполнения;
- совершенствовать трудовые навыки, повышать профессиональные знания и умения как самостоятельно, так и по направлению Работодателя;
- соблюдать трудовую дисциплину, режим рабочего времени, правила внутреннего трудового распорядка.

1.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- поддерживать благоприятный моральный климат в трудовом коллективе;
- принимать меры по предотвращению возникновения в Организации коллективных трудовых споров, а при наличии оснований для их возникновения – по конструктивному урегулированию данных споров переговорным путем;
- в досудебном порядке уведомлять Организацию о возможном нарушении ею своих обязательств по Договору.
- представляет Работодателю предложения по организации и проведению культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

1.4. Стороны обязуются своевременно представлять другой стороне по запросу информацию и

документацию, необходимую для контроля выполнения коллективного договора при условии соблюдения режима конфиденциальности информации, отнесенной к коммерческой тайне.

1.5. Настоящий договор составлен в трех подлинных экземплярах – по одному для каждой из сторон, третий экземпляр для органа по труду, осуществляющего регистрацию коллективных договоров. Все экземпляры имеют равную юридическую силу.

1.6. Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до всех работников Организации в течение одного месяца со дня его вступления в силу.

1.7. Настоящий Договор в течение семи дней со дня его подписания направляется на уведомительную регистрацию в специализированный орган по труду.

РАЗДЕЛ 2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

2.1. Система оплаты труда и порядок осуществления иных выплат, установленных законодательством, устанавливаются Организацией с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.2. В области оплаты труда Стороны договорились:

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

2.2.2. Выплачивать заработную плату не реже чем два раза в месяц за *первую половину месяца 15 числа текущего месяца, окончательный расчет по заработной плате за истекший месяц осуществлять (30) 31 числа текущего месяца* в кассе Организации либо по письменному заявлению работника перечислять заработную плату на его расчетный счет в банке за счет работодателя.

2.2.3. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в ст. 134 ТК РФ: в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги следующем порядке *ежегодно одновременно для всех категорий работников. Тарифные ставки (оклады) увеличиваются на величину годового индекса потребительских цен (тарифов) на товары и услуги, установленного Росстатом за предыдущий год в Ставропольском крае.*

2.2.4. Систему оплаты, в том числе повышение оплаты за сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением порядка учета мнения профсоюзного комитета. (ст. 372 ТК РФ).

2.2.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

2.2.6. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовых обязанностей), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

2.2.7. Заработная плата выплачивается работникам согласно штатному расписанию и трудовому договору.

2.2.8. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.2.9. Работникам, выполняющим в одной и той же организации в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

При выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ. Доплаты устанавливаются в процентах к окладу по основной работе в размерах, определяемых по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.15. Юбилеям производить единовременную выплату при стаже работы в Организации, с связи с ~~финансовой~~ возможностью:

- до одного года – 5% от должностного оклада;

- от одного и выше – 10% от должностного оклада.

2.3. В области нормирования труда Стороны договорились:

2.3.1. О введении новых норм труда Организация должна известить работника не менее чем за 2 месяца до их введения.

2.3.2. Учащимся организаций и молодым рабочим основных профессий могут быть установлены сокращенный рабочий день по согласованию сторон, закрепленный трудовым договором.

2.4. Гарантии и компенсации.

2.4.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размере 700 рублей.

2.4.2. 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 Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173-177).

РАЗДЕЛ 3. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА

3.1. Организация обеспечивает стабильную занятость работников в соответствии с их квалификацией, профессиональными навыками.

3.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом профсоюзному комитету Организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

3.3. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников Организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий информирует территориальный орган службы занятости и профсоюзный комитет о предполагаемом массовом сокращении численности или штат работников.

3.4. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной поддержке работников в случаях предполагаемого изменения занятости.

3.5. При сокращении численности или штата работников Организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, при равной производительности труда и квалификации может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста;
- проработавшим в Организации более 5 лет.

3.6. При сокращении численности или штата работников не допускать одновременного увольнения работников из одной семьи.

3.7. До принятия решения о сокращении численности или штата работников Организация предпринимает следующие меры, исходя из имеющихся производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- организует временный перевод работников на другое место работы или перемещение (статьи 72.1, 72.2, 74 ТК РФ);
- приостанавливает наем новых работников;
- ликвидирует вакантные рабочие места;
- устанавливает режим неполного рабочего времени;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.8. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Организации, сокращением численности или штата работников Организации, предоставляется свободное от работы время в количестве одного дня в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.9. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Организации либо сокращением численности или штата работников Организации увольняемому работнику может выплачиваться выходное пособие в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством.

3.10. Работодатель оказывает содействие работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую востребованную профессию.

РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работникам с нормальными условиями труда устанавливается норма рабочего времени 40-часов в неделю, за исключением работников, которым действующим законодательством и настоящим коллективным договором установлена сокращенная или иная продолжительность рабочего времени.

4.2. Общим выходным днем считать *воскресенье*. Вторым выходным днем считать *субботу*.

4.3. Организация вправе привлекать по своей инициативе работника к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работе сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение к сверхурочным работам допускается в соответствии со ст. 99 ТК РФ с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.4. Начало работы при пятидневной рабочей неделе – в 8 часов 00 минут, окончание в 17 часов 00 минут, перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с 12.00 до 13.00 часов. Технический перерыв при работе за компьютером с 10:00 до 10:15 часов и с 15:00 до 15:30 часов.

4.5. Порядок взаимодействия Организации и работника, в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.6. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

По распоряжению Работодателя работники могут при необходимости периодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

На основании письменного заявления работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ.

РАЗДЕЛ 5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Основными направлениями политики Организации в области охраны труда работников являются:

- сохранение жизни и здоровья работников;
- защита законных интересов сотрудников, пострадавших от несчастных случаев или профессиональных заболеваний;
- организация обучения работников по охране труда, установление единых требований проверки знаний работников, ответственных за обеспечение безопасных и здоровых условий труда.

Отношения между Организацией и работниками в области охраны труда регулируются законодательством РФ о труде и локальными нормативными актами.

5.2. Организация предпринимает все возможные меры для улучшения условий работы на производстве с вредными условиями труда и стремится к полному устранению вредных условий труда.

5.3. Для организации работы по охране труда работодатель обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в Организации, которая проводит профилактическую работу в Организации в соответствии с законодательством РФ (ст. 217, 223 ТК РФ).

5.4. Для обеспечения надлежащей реализации мероприятий по охране труда в Организации создается Комитет (комиссия) по охране труда в соответствии со статьей 224 ТК РФ.

5.5. Для реализации задач по обеспечению здоровых и безопасных условий труда работников Организация формирует план организационных, технических и обучающих мероприятий по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.6. Организация обязуется ознакомить работника с опасностями и уровнями профессионального риска и условиями труда на рабочих местах, с правилами безопасности, инструкциями по охране труда и технике безопасности и создать условия для их соблюдения. Работник несет персональную ответственность за нарушение правил безопасности, инструкций по охране труда.

5.7. Организация в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.8. Провести специальную оценку условий труда в Организации.

5.8.1. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.8.2. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.8.3. Обеспечивать работникам прохождение обязательных (предварительных, периодических, внеочередных и постоянных медицинских осмотров согласно нормам проведения, установленным законодательством РФ за счет средств работодателя (ст. 220 ТК РФ).

Время прохождения медицинских осмотров подлежит оплате из расчета среднего заработка. Работникам, проходящим периодический медицинский осмотр в свой выходной день, а также работникам, занятым на должностях, на которых требуется оформление санитарных книжек, и, которые оформляют их в свой выходной день, Организация оплачивает время прохождения медицинских осмотров в двойном размере, как за работу в выходной день.

5.9. В целях обеспечения социально-бытового обслуживания работников (ст. 216.3 ТК РФ), Организация:

- оборудует место для приема пищи сотрудников;
- устанавливает аппараты с очищенной питьевой водой.

5.10. В целях предотвращения несчастных случаев, а также случаев с ущербом имуществу и окружающей среде, работники Организации обязуются строго соблюдать требования в области охраны труда (ст. 215 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

6.1. По случаю рождения ребенка работнику Организация выплачивает материальную помощь в виде единовременной выплаты в размере 5000 рублей. В случае если оба родителя являются работниками Организации, данная сумма выплачивается только одному из родителей.

6.2. В случае смерти близкого родственника работника (супруг(а), мать, отец, ребенок) – работнику выплачивается материальная помощь в виде единовременного пособия в размере 5000 рублей. В случае если несколько родственников являются работниками Организации, данная сумма выплачивается только одному из родственников.

Суммы, указанные в данном пункте, могут пересматриваться сторонами по истечении каждого года действия настоящего Договора.

6.3. Организация предоставляет работникам право на дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы по заявлению работника:

- в связи со смертью супруга(и) работника, в том числе проживавшего (ей) в гражданском браке; детей, родителей, родных сестер, братьев, родителей супруга, отчима, мачехи, бабушки, бабушки – 3 рабочих дня;

- в связи с рождением ребенка – 1 рабочий день;

- в связи со свадьбой работника – 3 рабочих дня;

- в связи со свадьбой детей работника – 1 рабочий день;

- в связи с проходами сына, супруга на военную или альтернативную гражданскую службу – 1 рабочий день.

При необходимости, в вышеуказанных случаях, кроме того, работнику предоставляется до 5-ти календарных дней без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ).

6.4. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет без матери устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, или использован отдельно полностью либо по частям.

Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.263 ТК РФ).

6.5. На приобретение подарка к Новому году Организация предоставляет каждому работнику на детей в возрасте до 14 лет включительно.

6.6. Все выплаты социального характера не зависят от трудовых успехов работника, не являются средством вознаграждения за труд, не носят систематический характер, не зависят от сложности, количества и качества выполняемой работы.

6.7. В случае направления работника в служебную командировку или служебную поездку ему предоставляются гарантии, установленные трудовым законодательством РФ.

6.8. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками/поездками (в том числе на территории зарубежных стран) работников, в том числе работа, которая осуществляется в пути или имеет разъездной характер, устанавливаются локальным нормативным актом предприятия.

6.9. Любой работник Организации, имеющий/получивший дисциплинарное взыскание в виде выговора, утрачивает право на все установленные настоящим Договором социальные гарантии, льготы и/или компенсации, за исключением установленных законодательством и единовременного пособия, выплачиваемого в связи со смертью близкого родственника.

6.10. В случаях, установленных законодательством РФ с сумм, выплачиваемых работнику в соответствии с настоящим Договором, удерживается НДФЛ.

РАЗДЕЛ 7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Профсоюзный комитет является полномочным представителем интересов работников Организации при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его исполнением, а также является выразителем мотивированного мнения от имени трудового коллектива при разработке Организацией локальных нормативных актов.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Безвозмездно предоставить профсоюзному комитету оборудованное мебелью, отопляемое, электрифицированное помещение, оргтехнику, средства связи, а также организовать их ремонт и техническое обслуживание, другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного комитета.

7.2.3. На основании ст. 377 ТК РФ перечислять первичной профсоюзной организации, в соответствии с согласованной сметой затрат денежные средства в размере не менее 1,0% от фонда заработной платы основного состава без учета годового вознаграждения на организацию культурно-массовой и культурно-оздоровительной работы.

7.2.4. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом Профсоюза. Согласно Уставу Профсоюза работников АПК РФ (ст.44) членские взносы составляют 1% со всех видов выплат.

7.2.5. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному комитету информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

7.2.6. Предоставлять работнику, освобожденному от работы в Организации в связи с избранием его на выборную должность в Профсоюзе, после окончания срока его полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии другую работу, в порядке, установленном законодательством.

Работник, освобожденный от основной работы в связи с избранием его на выборную должность в первичной профсоюзной организации, обладает такими же гарантиями и льготами, как и другие работники Организации в соответствии с коллективным договором.

7.2.7. Освобождать от основной работы, с сохранением среднего заработка, членов профсоюзного комитета, структурных организаций первичной профсоюзной организации на основании письменного заявления председателя первичной профсоюзной организации, переданного работодателю не позднее чем за 3 рабочих дня до указанной даты:

- для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива;
- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, пленумов, президиумов, созываемых Профсоюзом;
- для участия в краткосрочной профсоюзной учебе;
- для участия в урегулировании трудовых споров.

7.2.8. Работодатель предоставляет сотрудникам, принятым на работу в Организацию, информацию о наличии Профсоюзной организации, месте расположения и контактной информации профкома.

7.2.9. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

РАЗДЕЛ 8. ПОЛНОМОЧИЯ СТОРОН. РЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.

8.1. Профсоюзный комитет имеет право на осуществление контроля за соблюдением Организацией трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Организация обязана в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

8.2. Стороны согласились соблюдать следующий порядок разрешения трудовых споров по вопросам трудовых отношений:

- все трудовые споры, неурегулированные между работником и Организацией, рассматриваются в досудебном порядке в комиссии по трудовым спорам, образованной из равного числа представителей Организации и работников;
- если комиссия по трудовым спорам не рассмотрела трудовой спор в течение 10 календарных дней или одна из сторон не согласна с решением комиссии по трудовым спорам, трудовой спор может быть перенесен в суд.

РАЗДЕЛ 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

9.2. Контроль за выполнением принятых обязательств по настоящему коллективному договору осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

9.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.4. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать профсоюзный комитет о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

9.5. В течение срока действия Коллективного договора по мере необходимости в него могут вноситься изменения и дополнения в порядке, предусмотренном действующим законодательством. Внесение изменений осуществляется после рассмотрения и принятия решения Комиссией по заключению коллективного договора, по внесению изменений и дополнений в Коллективный договор и подписывается уполномоченными представителями сторон.

9.6. При реорганизации Работодателя в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

9.7. При смене формы собственности Работодателя Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности

9.8. При реорганизации или смене формы собственности Работодателя любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

9.9. При ликвидации Общества Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Лица, участвующие в коллективных переговорах в качестве представителей Сторон, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной профсоюзной организацией.

Подпись от работодателя
Директор ООО «Экопроф»



Марнопольская Ю. Т.

Подпись от работников
Председатель первичной профсоюзной
организации ООО «Экопроф»



Артюх Ю. А.

уведомление
гражданин Иванов Иван Иванович
Иванов Иван Иванович
Марианов Иван Иванович

