Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение

«Кунгурский автотранспортный колледж»

Дополнительное соглашение об изменении

Коллективного договора

государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Кунгурский автотранспортный колледж»

От имени работников

Председатель Профкома

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Г.В. Крапивина

«\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2015 г.

От имени работодателя

Директор ГБПОУ КАТК

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.В. Жебелев

«\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2015 г.

 ГБПОУ КАТК в лице директора А.В. Жебелева, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники ГБПОУ КАТК, представляемые Первичной профсоюзной организацией «Кунгурского автотранспортного колледжа», в лице председателя профсоюзного комитета
Г.В. Крапивиной, с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение к Коллективному договору, заключенному 15 мая 2013 г. (далее – Коллективный договор), о нижеследующем:

1. Раздел 6 Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«**6. Оплата труда**

**6.1. Основные положения**

6.1.1. Вопросы оплаты труда работников Колледжа, условия и порядок оплаты труда регламентируются Трудовым кодексом, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указом Президента РФ от 07.06.2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-Р, Законом Пермского края от 03.09. 2008 г. № 291-ПК «Об оплате труда работников государственных учреждений Пермского края», Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае», Постановлением Правительства Пермского края от 1 апреля 2014 г. № 214-П «Об утверждении Положения о системе отплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Пермского края в сфере образования и внесении изменений в отдельные Постановления Правительства Пермского края», другими нормативными правовыми актами, Положением об оплате труда работников ГБПОУ КАТК и иными локальными актами Колледжа.

 При начислении и выплате заработной платы работникам колледжа соблюдаются положения Конституции РФ, основополагающие принципы правового регулирования трудовых отношений, в том числе реализация права каждого на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации.

6.1.2. Финансирование расходов на оплату труда работников Колледжа осуществляется путем предоставления субсидий из бюджета Пермского края на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием Колледжем в соответствии с государственным заданием государственных услуг, и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

6.1.3. Основные понятия, используемые в локальных актах при регулировании вопросов оплаты труда работников Колледжа:

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Тарификация работ - отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов.

Основной персонал колледжа - работники колледжа, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности, и включает педагогических работников и прочих основных работников.

Педагогические работники - работники, осуществляющие образовательную деятельность. Отнесение должностей к педагогическим работникам учреждений осуществляется в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 г. № 678.

Прочие основные работники - работники, не осуществляющие образовательную деятельность и непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом колледжа целей.

6.1.4. Система оплаты труда работников Колледжа устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного [справочника работ](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_92907/) и профессий рабочих, единого квалификационного [справочника должностей](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_97378/) руководителей, специалистов и служащих или [профессиональных стандартов](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_157436/), а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, [рекомендаций](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_191279/) Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений Пермского края в сфере образования, утвержденного Постановлением Правительства Пермского края от 01.04.2014 г. № 214-п.

**6.2. Условия и порядок оплаты труда**

**6.2.1. Основные условия**

Оплата труда работников Колледжа включает:

* тарифные ставки, оклады (должностные оклады);
* выплаты компенсационного характера;
* выплаты стимулирующего характера.

Условия, порядок и иные вопросы оплаты труда отдельных категорий работников регулируются Положением об оплате труда.

Оплата труда директора колледжа состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного и стимулирующего характера директору колледжа устанавливаются правовыми актами Министерства образования и науки Пермского края.

**6.2.2. Особенности оплаты труда педагогических работников**

Заработная плата педагогическим работникам рассчитывается как сумма оплаты труда, включающая базовую часть заработной платы, стимулирующие и компенсационные выплаты.

Базовая часть заработной платы состоит из базовой основной, базовой специальной части и гарантированных выплат (включая меры социальной поддержки педагогических работников, установленные действующим законодательством).

Базовая основная часть заработной платы определяется по тарификации на соответствующий учебный год, исчисленной из размера тарифной ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) с учетом продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы).

Базовая специальная часть заработной платы начисляется работодателем по каждой группе, количество обучающихся в которой превышает стандартную численность (25 человек), и рассчитывается в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Пермского края в сфере образования и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Пермского края, утвержденным Постановлением Правительства Пермского края
№ 214-п от 01.04.2014 г., исходя из тарифной ставки педагогической услуги (руб/ученико-час), фактического количества обучающихся по предмету в группе сверх стандартной численности и количества часов по предмету по учебному плану в месяц.

Базовая специальная часть заработной платы начисляется также за участие работника в приносящей доход деятельности работодателя, и рассчитывается в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Пермского края в сфере образования и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Пермского края, утвержденным Постановлением Правительства Пермского края № 214-п от 01.04.2014 г.

В базовую часть заработной платы работника при наличии оснований включаются ежемесячные гарантированные выплаты и меры социальной поддержки в случаях и размерах, установленных действующим законодательством.

**6.2.3. Тарифные ставки, оклады (должностные оклады) работников**

Тарифные ставки, оклады (должностные оклады) работникам Колледжа устанавливаются на основе схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов), утвержденной Постановлением Правительства Пермского края от 01.04.2014 г. № 214-п, определяющей минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

Конкретные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым директором Колледжа, в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работника.

Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) указываются в трудовом договоре.

В тарифные ставки, оклады (должностные оклады) педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

**6.2.4. Выплаты компенсационного характера**

Работникам колледжа, за исключением директора, при наличии оснований, предусмотренных законодательством, локальными актами и трудовым договором, устанавливаются выплаты компенсационного характера, в том числе:

* выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
* выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
* иные выплаты компенсационного характера.

Условия, размеры, срок и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с Положением об оплате труда и иными локальными нормативными актами Колледжа.

Конкретные размеры выплат, установленные настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Компенсационные выплаты производятся работникам, работающим в Колледже как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания, совместительстве.

**6.2.4.1. Компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями**

Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных трудовым [законодательством](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_1786/3862e14c49421d7aa47996c1914f49c8cbc80c9b/#dst19) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

К заработной плате работников Колледжа применяется районный коэффициент в размере 1,15.

**6.2.4.2. Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных**

При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором с учетом следующих требований:

* при выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации;
* размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;
* сверхурочная работа оплачивается 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 времени, отработанного сверхурочно. Расчет размера оплаты за сверхурочную работу в конкретном месяце определяется путем деления оклада (должностного оклада) на средне месячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году и умножения полученной величины

на 1,5 в первые два часа работы, отработанных сверхурочно;

на 2 и количество последующих часов, отработанных сверхурочно.

* работа в выходной или [нерабочий праздничный день](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/98ef2900507766e70ff29c0b9d8e2353ea80a1cf/#dst102376) оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки; работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. 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.
* каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Минимальные [размеры](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_78659/#dst100005) повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В Колледже размер повышения оплаты труда составляет 35 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

**6.2.4.3. Иные выплаты компенсационного характера**

Педагогическим работникам устанавливаются компенсационные выплаты, обусловленные спецификой работы, в том числе компенсационные выплаты за кураторство, за заведование учебным кабинетом, за заведование цикловой комиссией.

Работникам Колледжа в зависимости от особенностей выполняемой работы (в том числе при работе с персональными данными) могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера.

**6.2.5. Выплаты стимулирующего характера**

Работникам Колледжа, за исключением директора, при наличии оснований, предусмотренных локальными актами и трудовым договором, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, в том числе:

* выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
* выплаты за качество выполняемых работ;
* выплаты за высокую квалификацию;
* разовые премиальные выплаты;
* надбавка за выслугу лет, стаж непрерывной работы;
* премиальные выплаты по итогам работы;
* иные выплаты стимулирующего характера.

Перечень стимулирующих выплат, порядок, размеры и условия их назначения устанавливаются Положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами Колледжа, трудовым договором с установлением показателей, на основании которых осуществляется учет результатов, позволяющих оценить личный вклад работника.

Стимулирующие выплаты устанавливаются к окладам (должностным окладам) в процентах к окладу (должностному окладу) или абсолютных размерах.

Конкретные размеры стимулирующих выплат работникам для расчета заработной платы за отчетный период (месяц, квартал, год) устанавливаются приказом директора на основании персонифицированных сведений, представляемых уполномоченными лицами по установленной в Колледже форме. В приказе директора указываются конкретные виды стимулирующих выплат, их размеры, условия назначения, период действия, сведения о работниках, которым они назначаются.

Ежемесячные, ежеквартальные и ежегодные стимулирующие выплаты назначаются по результатам деятельности работника за фактически отработанное в указанный период (месяц, квартал, год) время.

**6.2.6. Порядок формирования и распределения фонда оплаты труда**

6.2.6.1. Фонд оплаты труда работников колледжа формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств краевого бюджета, субсидий из краевого бюджета, внебюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с законодательством.

Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части:

ФОТо = ФОТб + ФОТст, где

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не более 70% ФОТ учреждения);

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не менее 30% ФОТ учреждения).

Штатное расписание колледжа утверждается директором в пределах базовой части фонда оплаты труда учреждения и включает в себя все должности служащих и работников (профессии рабочих) колледжа.

6.2.6.2. Базовая часть фонда оплаты труда включает фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату, и рассчитывается по формуле:

ФОТб = ФОТд + ФОТк, где

ФОТд - фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) учреждения;

ФОТк - компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда работников колледжа распределяется по формуле:

ФОТб = ФОТосн + ФОТауп + ФОТувп + ФОТмоп, где

ФОТосн - базовая часть фонда оплаты труда основного персонала колледжа (составляет не менее 60% от ФОТб колледжа);

ФОТауп - базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТувп - базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп - базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

6.2.6.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

ФОТст = ФОТст. осн + ФОТст. ауп + ФОТст. увп + ФОТст. моп, где

ФОТст. осн - стимулирующая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения, составляет не менее 60 % от ФОТст учреждения;

ФОТст. ауп - стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТст. увп - стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТст. моп - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

**6.4. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы**

6.4.1. При выплате заработной платы работник в письменной форме извещается о составных частях заработной платы, причитающихся ему за отчетный период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, посредством выдачи расчетного листа в порядке, установленном Положением об оплате труда.

6.4.2. Заработная плата выплачивается по месту выполнения работы либо путем безналичного перечисления денежных средств на указанный работником счет в кредитной организации.

При безналичном способе выплаты заработной платы с использованием банковской карты оплата осуществляется на основании заключенного между работником, как держателем карты, и банком договора банковского счета (заявления-обязательства, иного соответствующего документа), а также заключенного между Колледжем и банком договора, устанавливающего порядок выпуска и обслуживания банковских карт для работников Колледжа.

В случае, если договор с банком предусматривает обязательства Колледжа по оплате полностью или частично банковских услуг (изготовление банковских карт, открытие банковских счетов и их обслуживание), такие расходы при прекращении трудового договора несет работник с момента увольнения.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

6.4.3. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов (письменное заявление члена семьи или лица, находившегося на иждивении умершего на день смерти; свидетельство о смерти; свидетельство о рождении (в случае родства) либо свидетельства о браке; документ, удостоверяющий личность соответствующего члена семьи, лица, находящегося на иждивении).

6.4.4. Заработная плата выплачивается не менее одного раза в каждые полмесяца в следующие дни: 5-го и 19-го числа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

**6.5. Оплата труда лиц, работающих по совместительству**

6.5.1. Оплата труда лиц, работающих в колледже по совместительству, осуществляется пропорционально фактически отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

6.5.2. При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

6.5.3. Лицам, работающим по совместительству в Колледже, устанавливаются районный коэффициент в размере 1.15, оплата труда производится с учетом районного коэффициента.

**6.6. Материальная помощь**

6.6.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам Колледжа может предоставляться выплата социального характера в виде единовременной материальной помощи в размере не более двух окладов (должностных окладов) в следующих случаях:

* тяжелого материального положения;
* смерти супруга (супруги), родителей, детей;
* регистрация брака
* рождение ребенка;
* утрата личного имущества, в том числе в результате стихийного бедствия, пожара;
* нуждаемость в платных медицинских услугах, в том числе для протезирования зубов;
* при обучении работников Колледжа в образовательных организациях высшего образования по договорам об образовании, заключаемом при приеме на обучение за счет средств работника;
* трудного материального положения;
* иных уважительных причин.

6.6.2. Выплаты единовременной материальной помощи осуществляются при наличии финансирования на соответствующие расходы.

6.6.3. Решение об оказании единовременной материальной помощи работнику колледжа и ее конкретном размере принимает директор Колледжа на основании письменного заявления работника, ходатайства профсоюзной организации (если работник является членом профсоюза) и(или) документов, подтверждающих обстоятельства, являющиеся основанием для оказания материальной помощи. Решение об оказании материальной помощи оформляется приказом директора.

6.6.4. Условия, порядок, размеры, сроки предоставления единовременной материальной помощи директору колледжа устанавливаются Министерством образования и науки Пермского края

**6.7. Иные положения оплаты труда**

Иные положения, регулирующие вопросы оплаты труда, определяются Положением об оплате труда работников ГБПОУ КАТК.

1. В преамбуле раздела 8 Коллективного договора абзац 4 изложить следующим образом:

«Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда».

1. Пункт 8.2. Коллективного договора изложить следующим образом:

«**8.2. Работодатель обеспечивает**

* проведение специальной оценки условий труда;
* обучение и проверку знаний по охране труда педагогических и иных работников;
* обобщение и анализ обстоятельств и причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, проведение профилактических мероприятий по их предупреждению.
1. Пункт 8.4. Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«**8.4. О расследовании несчастных случаев**

Расследование несчастных случаев проводится специально созданной комиссией в соответствии с действующим законодательством с обязательным включением в ее состав представителя профсоюза.

По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо профсоюза создаются комитеты (комиссии) по охране труда».

1. Пункт 8.5. Коллективного договора изложить следующим образом:

«**8.5. О страховании работников**

Работодатель в связи с особенностями работы (разъездной характер, повышенные эмоциональное нагрузки, работа с технологическим оборудованием и т.д.) обеспечивает добровольное медицинское страхование в отношении следующих работников:

* директор;
* главный бухгалтер;
* лицо, осуществляющее обязанности механика.

При наличии средств от приносящей доход деятельности работодатель вправе производить добровольное медицинское страхование иных работников».

1. Пункт 8.7. Коллективного договора изложить следующим образом:

«**8.7. О перечислении средств во внебюджетные фонды**

Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы и иные обязательные платежи в соответствии с установленными требованиями».

1. Пункт 8.8. Коллективного договора изложить следующим образом:

«**8.8. Средства на санаторно-курортное лечение и отдых**

Работодатель при наличии средств от приносящей доход деятельности дополнительно выделяет денежные средства на санаторно-курортное лечение и отдых нуждающихся работников и их детей»

Решение о выделении денежных средств на санаторно-курортное лечение и отдых принимается директором с учетом мнения профсоюзного комитета и с соблюдением очередности».

7. Пункт 10.3 Коллективного договора исключить.

8. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора.