

РАЙОННОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между потребительским кооперативом «Павловское райпо» и РК профсоюза работников потребкооперации на 2017-2020 годы.

Настоящее районное отраслевое Соглашение / далее Соглашение/ между потребительским кооперативом «Павловское райпо» и РК профсоюза работников потребительской кооперации /далее Стороны/, заключено в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Законом РФ «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности», является правовым актом устанавливающим общие принципы регулирования социально- трудовых отношений между работниками и работодателями системы ПК «Павловское райпо».

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Соглашение содержит нормы и принципы взаимодействия работников в лице Павловской районной территориальной организации профсоюза работников потребкооперации /в дальнейшем - Профсоюз/ и организаций системы ПК «Павловское райпо» /далее- Работодатели/ в лице ПК «Павловское райпо» по вопросам оплаты и условий труда, социальной защиты и гарантий работникам.

1.2. Соглашение распространяется на все организации системы потребительского кооператива «Павловское райпо» /в дальнейшем- Организации/ и их работников и является обязательным к применению при заключении коллективных договоров /Соглашений/ и индивидуальных трудовых договоров.

1.3. Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует три года. В течение срока действия Соглашения, ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение обязательств, но вправе по взаимной договоренности вносить в него изменения и дополнения.

1.4. В случае реорганизации одной из сторон выполнение обязательств по Соглашению возлагается на их правопреемников.

2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ И ОБЯЗАТЕЛЬСТВ СТОРОН

2.1. Стороны Соглашения являются социальными партнёрами и обязуются сотрудничать на условиях:

- строгого соблюдения Федерального Закона «О потребительской кооперации / потребительских обществах, их союзах/ в Российской Федерации», Трудового Кодекса Российской Федерации, других действующих законодательных и нормативных актов, регулирующих права и обязанности работодателей, работников /пайщиков - работников/ и

-2-

профсоюзных организаций потребительской кооперации, норм настоящего Соглашения;

- полного доверия и взаимоотношения с целью повышения жизненного уровня работников и членов их семей, реализации всех положений и обязательств Соглашения;

- равноправия и полномочности представителей сторон;

- уважения и учёта интересов сторон.

Стороны договорились:

2.2. Обеспечивать соблюдение прав и гарантий пайщиков - работников потребительской кооперации - единственных полноправных хозяев потребительской кооперации - при реорганизации, преобразовании организаций потребительской кооперации, решении вопросов, связанных с собственностью потребительской кооперации;

- выполнять установленные действующим законодательством и данным Соглашением социальные гарантии и льготы работникам, их семьям, и не ограничивать права трудовых коллективов в расширении этих гарантий при заключении коллективных договоров /соглашений/.

2.3. Заключать коллективные договоры с работниками организаций в лице их представителей - соответствующих органов Профсоюза.

Обязательства сторон:

2.4. Работодатели обязуются:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, соглашения, локальные нормативные акты, коллективные договоры, действие которых распространяются на организацию в установленном законами порядке;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, соглашением, иными локальными нормативными актами;

- обеспечивать организацию работ по охране труда в соответствии с действующим законодательством, утверждёнными совместным Постановлением Правления ЦС РФ и Российского Совета профсоюза, Положениями от 09.09.05 №106-П/4-3;

- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работодатель признаёт профком работников потребительской кооперации и предпринимательства единственным для работников организации.

2.5 Профсоюз обязуется:

- защищать социально- трудовые права и профессиональные интересы работников организаций в рамках данного Соглашения и коллективных договоров организаций;

- способствовать устойчивой деятельности организации, нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, формирование кооперативной идеологии, любви к профессии, уважение добрых традиций коллектива, высокой нравственности, морали, здорового образа жизни;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их оплаты и труда, содействовать развитию сферы, организации досуга;
- защищать интересы работников в части соблюдения Работодателем законодательства о труде, его охране, выполнения соглашений, коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации.

3.ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПОТРЕБКООПЕРАЦИИ.

3.1. Стороны сотрудничают:

- при проведении реструктуризации организаций потребительской кооперации, приводящей к изменению численности работников;
- при решении социально - экономических проблем потребительской кооперации выступают в органах государственной власти и управления по защите трудовых и социальных прав и интересов работников системы, участвуют в разработке предложений, программ и рекомендаций к законодательным и нормативным актам, регулирующим деятельность потребительской кооперации.

3.2. Стороны признают, что выполнение обязательств, соглашений в полном объёме возможно только совместными усилиями, направленными на увеличение объёмов деятельности, повышение эффективности производства, увеличение прибыли за счёт внедрения новых технологий, повышение качества и конкурентоспособности продукции, совершенствование структуры управления, развитие новых видов деятельности, усиления социальной направленности в работе кооперативных организаций.

3.3. Работодатели обязуются:

- обеспечивать эффективную деятельность кооперативных организаций, совершенствовать систему управления кооперативным хозяйством, наращивать объёмы деятельности, усиливать социальную направленность в работе кооперативных организаций;
- создать необходимые условия для эффективной деятельности работников, повышения уровня их теоретических знаний и профессионального мастерства, повышения ответственности за конечные результаты работы.

3.4. Профсоюз:

- вносит предложения по повышению эффективности деятельности организаций потребительской кооперации и защите социальных, экономических и трудовых интересов работников;
- способствует созданию благоприятного психологического микроклимата в коллективе, укреплению производственной и трудовой дисциплины, росту производительности труда;
- своевременно информирует работодателя о назревающих трудовых конфликтах и совместно с работодателем предотвращает их путём переговоров и достижения компромиссных соглашений;

- организует учёбу профактива, проводит работу, профсоюзные собрания с информацией об итогах и перспективах деятельности организации;
- вносит предложения по награждению работников - активных членов профсоюзного комитета за высокие производственные показатели на основе принятых Положений;
- организует и проводит совместно с работодателем смотры- конкурсы, соревнования, конкурсы профессионального мастерства.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение уровня реальной заработной платы работников за счёт увеличения объёмов деятельности, повышения эффективности всех отраслей, обеспечения режима экономии, совершенствования системы оплаты труда, мер социальной защиты работников и др.

- 4.2. Работодатели обязуются:
- устанавливать систему оплаты труда с учётом мнения профсоюзного органа /ст. 135 ТК РФ/;
 - при приёме на работу в соответствии с действующим законодательством знакомить работников под роспись с условиями оплаты труда в организации;
 - своевременно и в полном размере выплачивать работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором.

4.3. Оплата труда каждого работника зависит от уровня его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, а также результатов деятельности организации.

Заработная плата работников состоит из сумм оплаты труда в денежной и иных формах за отработанное и оплачиваемое не отработанное время, компенсационных выплат, связанных с режимом работы и условиями труда, стимулирующих доплат и надбавок, премий, единовременных поощрительных выплат и других доплат, предусмотренных положениями об оплате труда и социальных льготах работников, утверждаемых в каждой организации.

4.4. Работодатели принимают меры по повышению заработной платы до величины прожиточного минимума, установленного в Краснодарском крае.

4.5. Системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами организации, трудовыми договорами /ст. 135 ТК РФ/. При использовании бестарифной системы оплаты труда оплата продавцов и других работников, занятых обслуживанием населения может формироваться от объёма продаж и др.

4.6. Системы премирования и стимулирования через установление доплат, надбавок, вознаграждения за выслугу лет работы устанавливаются работодателями с учётом финансовых возможностей организации и мнения

представительного органа и фиксируется в коллективных договорах /ст. 144 ТК РФ/.

4.7. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы работодатели проводят индексацию тарифных ставок /окладов/. Порядок данной индексации, сроки, периодичность определяются в коллективных договорах, либо в иных локальных нормативных актах организации, исходя из финансовых возможностей организации.

4.8. Работникам, занятым на сезонных работах оплата труда определяется в трудовом договоре. Предоставляется оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 295 ТК РФ.

4.9. В случае задержки выплаты заработной платы работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

За время приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы и других выплат Работодатель несёт материальную ответственность в соответствии с действующим законодательством – производится выплата всех причитающихся сумм с уплатой процента не ниже 1/300 действующей ставки рефинансирования ЦБРФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки. Конкретный размер денежной компенсации определяется коллективным договором.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. Работодатели с учётом предложений профсоюзной организации вправе установить за счёт собственных средств дополнительные, по сравнению с законодательством, социально- бытовые льготы и компенсации всех работников организации или отдельных категорий рабочих и служащих.

5.2. Работодатели в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором /соглашением/ обеспечивают предоставление работникам оплачиваемого дополнительного отпуска в День знаний /1 сентября/, а также в случаях:

- рождения ребёнка
- собственной свадьбы
- свадьбы детей
- смерти супругов, членов семьи

Продолжительность отпуска определяется коллективным договором /соглашением/.

- компенсацию расходов на содержание детей в оздоровительных лагерях из семей, в которых размер доходов на одного члена семьи не превышает минимальный размер оплаты труда;

- компенсация на содержание детей в дошкольных организациях, семьям имеющих троих и более детей;

5.3. Работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и /или/ опасными условиями труда, устанавливается доплата к тарифным

ставкам, должностным окладам по результатам аттестации рабочих мест с учётом мнения представительного органа.

5.4. Доплаты за условия труда при повременной оплате начисляются за фактически отработанное время на рабочих местах с условиями труда, отличающимися от нормальных.

Доплаты за условия труда не могут быть ниже, чем установлено законодательством и отраслевым соглашением.

5.5. Работодатели и профсоюз оказывают помощь Советам ветеранов в организации проведения мероприятий, в том числе в честь празднования Дня Победы и Дня пожилых людей.

5.6. Работодатели обязуются производить выплату материальной помощи неработающим пенсионерам:

- Ко Дню инвалидов

- Ко Дню Победы инвалидам, участникам Великой Отечественной Войны, войны в Афганистане.

5.7. Стороны договорились считать юбилейными датами: 50 и каждые следующие пять лет со дня рождения.

Поздравлять работников в честь юбилейных дат при стаже работы, определяемом в коллективном договоре, с вручением поздравительных писем и денежных выплат.

5.8 Профсоюз контролирует:

- полноту и своевременность перечисления страховых взносов;

- своевременное представление индивидуальных сведений о застрахованном лице, подписание заявления о выходе на трудовую пенсию;

- достоверность сведений передаваемых работодателем в ПФР по каждому лицу;

- участвует в организации торжественных мероприятий.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ. ВРЕМЯ ОТДЫХА. ЗАНЯТОСТЬ.

6.1. Режим рабочего времени в организациях потребительского кооператива «Павловское райпо» определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, составленными на основании Трудового кодекса Российской Федерации и утверждёнными на Общем собрании работников.

- продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю мужчины, 36 часов женщины /ст.91 ТК РФ/.

6.2. Работникам в случае болезни и получения листка нетрудоспособности, работодатель обязан оплачивать его в соответствии с действующим законодательством.

6.3. Работодатели могут самостоятельно устанавливать дополнительные к предусмотренным законодательством отпуска работникам с учётом финансовых возможностей организации, в соответствии с Постановлением 124-го общего Собрания представителей потребительских обществ России от 25.04.2003 года.

Порядок предоставления дополнительных отпусков, их продолжительность и источник финансирования закрепляются в коллективных договорах /соглашениях/ положениях об оплате труда и социальных гарантиях, графиками отпусков.

6.4. Стороны признают, что занятость - одно из важнейших условий жизнеобеспечения работников и принимают меры по сохранению рабочих мест.

Работодатели системы потребительского кооператива «Павловское райпо» - при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, обеспечивают увольняемым работникам предусмотренные законодательством гарантии и компенсации.

6.5. Предоставляют лицам, получившим уведомление о высвобождении в связи с сокращением численности, штата, в свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

6.6. За работниками, награжденными государственными и отраслевыми наградами, имеющими звание «Ветеран потребительской кооперации Российской Федерации», высвобождаемым из организации в связи с сокращением численности или штата, сохраняется право после увольнения пользоваться льготами, установленными коллективным договором /соглашением/.

6.7. Стороны договорились, что в случае ухудшения финансового состояния организации возможно сокращение в первую очередь вакантных мест, если это не наносит ущерб работе организации.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатели системы потребительского кооператива «Павловское райпо»:

- проводят политику по улучшению условий и охраны труда, техническому переоснащению кооперативных организаций;
- оказывают методическую помощь в организации работ по охране труда, разработке инструкций по безопасной эксплуатации техники;
- в целях активизации работы по охране труда, общественного контроля, безопасного состояния техники и оборудования совместно с Профсоюзом разрабатывают соответствующие Положения, организуют смотр-конкурсы.

7.2. Работодатели:

- финансируют мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере, предусмотренным коллективным договором;
- организуют обучение: руководителей и специалистов, работников рабочих профессий по вопросам охраны труда и техники безопасности в соответствии с Трудовым кодексом РФ /ст. 225/ и утвержденными Центросоюзом РФ И Профсоюзом Положениями. Создают совместно с Профсоюзом комиссии по проверке знаний по охране труда;

- освобождают от основной работы с сохранением среднего заработка уполномоченных и членов комиссий по охране труда, участвующих в расследовании несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- принимают меры морального и материального поощрения уполномоченных по охране труда, принимающих активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда в организации. Указанные работники представляются к поощрению руководством своего подразделения по ходатайству профсоюзного комитета;
- заключают договоры с лечебно-профилактическими учреждениями на проведение предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров с оплатой расходов за счёт работодателя;
- на работах с вредными условиями труда работникам выдают по установленным нормам молоко и другие равноценные пищевые продукты, а на особо вредных работах – лечебно-профилактическое питание.

Нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, а также лечебно-профилактического питания утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Молоко или другие равноценные пищевые продукты выдаются работнику за отработанную смену / рабочий день / независимо от её продолжительности по перечню профессий и работ, устанавливаемых коллективным договором.

При отказе работника от выполнения работ, в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных Федеральными законами, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

Отказ работника от выполнения, в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, не влечёт за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

На работах с вредными и /или/ опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам выдают сертификационные средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с нормами, утверждёнными в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

7.3. Профсоюз:

- организует и обеспечивает профсоюзный контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда на производстве и в системе;
- регулярно рассматривает на заседаниях выборных органов вопросы выполнения соглашения по охране труда, мероприятий коллективного договора;

- контролирует правильность и своевременность компенсационных выплат работникам- членам профсоюза за ущерб, полученный в результате несчастного случая или профессионального заболевания.

7.4. Профсоюзный комитет и работодатель обеспечивают выборы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда на каждом предприятии системы ПК «Павловское райпо».

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

8.1. Потребительский кооператив «Павловское райпо» и организации системы признают Профсоюз работников потребительской кооперации и предпринимательства полномочным представителем работников системы и оказывает содействие по его укреплению.

8.2. Работодатели:

- информируют на собраниях уполномоченных и работников обо всех изменениях экономического, финансового, структурного, организационного характера в деятельности потребкооперации;
- предоставляют в соответствии со статьёй 377 Трудового Кодекса РФ профсоюзным органам первичных профсоюзных организаций, действующим в организации, безвозмездно необходимые помещения для проведения заседаний, хранения документации, а также необходимые помещения со всем необходимым оборудованием, отоплением, освещением, уборной и охраной для работы самого комитета и для проведения собраний работников, транспортные средства, средства связи, множительную технику и другие технические средства в соответствии с коллективным договором;
- ежемесячно и бесплатно обеспечивают взимание членских профсоюзных взносов из заработной платы работников- членов профсоюза и перечисление их на расчётный счёт профсоюзного органа одновременно с перечислением средств на заработную плату работников, при наличии письменных заявлений работников;
- предоставляют не освобождённым членам выборного профсоюзного актива по согласованию с профкомом сроки в свободное время с оплатой среднего заработка для выполнения общественных обязанностей:
 - 2 часа в неделю - председателю профкома,
 - 1 час в неделю - членам профкома и профгруппоргам.
- освобождают от работы с сохранением средней заработной платы за счёт организации /работодателя/ членов профсоюзных органов, не освобождённых от основной работы, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов /заседаниях советов, исполкомов, пленумов, президиумов, на учёбу профсоюзного актива и т.п./;
- по договоренности сторон, обучение профсоюзного актива оплачивается работодателем / в соответствии со ст.18 Закона «О профессиональных союзах, правах и гарантиях деятельности» /от 50 до 100% стоимости;

- не применяют к работникам, входящим в состав выборных профсоюзных органов /не ниже цеховых и профсоюзных организаторов, возглавляющих выборный профсоюзный орган структурного подразделения в данной организации и не освобождённых от основной работы/, меры дисциплинарного взыскания, переводы и увольнения без согласования с соответствующим профсоюзным органом;
- выплачивают работникам, освобождённым от основной работы в связи с избранием их в выборный орган первичной профсоюзной организации данной организации, премии и другие виды материального поощрения, предусмотренные в организации из её средств;
- признают, что проведение профсоюзных собраний и конференций работников в рабочее время допускается по согласованию сторон.

8.3. Профсоюз:

- использует 13% собранных членских взносов на организацию в трудовых коллективах культурно- массовой, оздоровительной работы с членами профсоюза;
- принимает участие в управлении организацией в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, коллективным договором.

Основными формами такого участия являются:

- учёт мнения выборного профсоюзного органа при принятии решений в соответствии с действующим законодательством;
- проведение консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение информации от работодателя по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по её усовершенствованию;
- участие в заседаниях органов управления организацией по внесённым предложениям при их рассмотрении;
- поддерживает работодателя в его законных действиях, направленных на улучшение деятельности организации и, следовательно, на повышение гарантий работников. Осуществляет контроль по соблюдению работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе: условий найма, увольнения, оплаты труда, правил и норм охраны труда;
- заслушивает представителей работодателя, ответственных за выполнение конкретных обязательств и мероприятий соглашения коллективного договора, принимает соответствующие решения;
- контролирует использование средств социального страхования в интересах работников организации.

9. РАБОТА С МОЛОДЁЖЬЮ

9.1. Стороны договорились, что с целью привлечения молодых работников в организации действуют следующие льготы:

- предусматривать квотирование рабочих мест для выпускников кооперативных учебных заведений, а также для работников после прохождения ими носимой службы по призыву, ранее работающих в организации.

9.2. В соответствии со ст. 2.72 Трудового кодекса в коллективном договоре могут быть оговорены /установлены/ особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет, улучшение условия приёма на работу /например закрепление наставников с целью освоения новой профессии, доплата за работу и т.п./.

9.3. Профсоюз:

- оказывает помощь молодёжным советам /комитетам/, участвует в их работе;
- проводит работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;
- оказывает помощь молодёжи в соблюдении установленных для неё законодательных льгот и дополнительных гарантий;
- контролирует обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, и не допускает со стороны работодателя установления испытательного срока при приёме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности;
- информирует молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

9.4. Стороны обязуются:

- с целью закрепления и скорейшей адаптации молодых работников на производстве закрепить их за наставниками из числа опытных рабочих на основании Положения о наставничестве;
- организовывать /продолжить/ трудовое соперничество за звание «Лучший молодой рабочий», «Лучший молодой специалист», «Лучший по профессии», «Лучший профорганизатор» и т.п.

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОНТРОЛЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ОТРАСЛЕВОГО СОГЛАШЕНИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ.

10.1. Контроль по выполнению Соглашения на всех уровнях осуществляется непосредственно Сторонами, заключившими данное соглашение, уполномоченными ими представителями или органами на местах, комиссиями и территориальным сектором по труду, управления по труду и социальным вопросам департамента труда и занятости населения Краснодарского края в Павловском районе.

10.2. При невыполнении положений Соглашения представителями Сторон в рамках комиссий /отраслевой, районной/ проводятся взаимные консультации по существу вопроса, готовятся предложения по исправлению

создавшегося положения и представляют их лицам подписавшим Соглашение.

10.3. Стороны доводят настоящее Соглашение до предприятий системы ПК «Павловское райпо» и профсоюзных организаций.

10.4. Работодатели и профсоюзные органы осуществляют уведомительную регистрацию коллективных договоров в соответствующих органах по труду, обеспечивают представление отчетности по итогам их выполнения.

10.5. Лица, виновные в нарушении и невыполнении обязательств по Соглашению и непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществлении контроля по выполнению Соглашения, несут ответственность в соответствии с законодательством.

10.6. Невыполнение руководителем организации положений данного Соглашения, коллективного договора /соглашения/, может являться достаточным основанием для рассмотрения вопроса о привлечении его к ответственности в установленном законодательном порядке. Для урегулирования разногласий в ходе выполнения Соглашения стороны используют примирительные позиции в соответствии с ТК РФ.

Председатель Совета
ПК «Павловское райпо»



С.Е. Макридин

«13» марта 2017 года

Председатель РК профсоюза
работников потребкооперации и
предпринимательства



О.П. Голобородько

«13» марта 2017 года

