

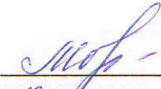
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного учреждения
«Комплексный центр социального обслуживания населения
«Вера» Искитимского района Новосибирской области»
на 2019- 2021 гг.

Директор МБУ «КЦСОН «Вера»
Искитимского района НСО»



Н.И. Ромахина
«18» декабря 2018г.

Председатель профкома МБУ «КЦСОН «Вера»
Искитимского района НСО»

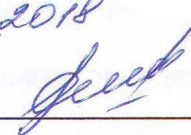

Е.Ф. Морозова
«18» декабря 2018г.

Принят на собрании (конференции)
трудового коллектива
«18» декабря 2018 г.
протокол № 1

Подписан «18» декабря 2018г.

Коллективный договор
зарегистрирован отделом по труду
администрации Искитимского района

Регистрационный № 68-18 от 20.12.2018

И.о. начальника отдела по труду  Т.Ю. Азарова

Содержание Коллективного договора

1.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3	
2.	ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ	4	
3.	ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ КАДРОВ.	6	
4.	ОПЛАТА ТРУДА. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	7	
5.	РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА	9	
6.	УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА	11	
7.	СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.	13	
8.	ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	14	
9.	КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.		
	ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.	16	

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение №1 Правила внутреннего трудового распорядка для работников муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения «Вера» Искитимского района Новосибирской области»

Приложение №2 Положение о порядке проведения аттестации работников муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения «Вера» Искитимского района Новосибирской области»

Приложение №3 Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения «Вера» Искитимского района Новосибирской области»

Приложение №4 Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУ «КЦСОН «Вера» Искитимского района НСО»

Приложение №5 Перечень подразделений и должностей (специальностей) МБУ «КЦСОН «Вера» Искитимского района НСО», работа в которых дает право на установление работникам компенсационной доплаты за особенности деятельности

Приложение №6 Положение о системе нормирования труда работников муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения «Вера» Искитимского района Новосибирской области»

Приложение №7 Перечень должностей (специальностей) МБУ «КЦСОН «Вера» Искитимского района НСО», работа в которых дает право на сокращенный рабочий день

Приложение № 8 Положение о суммированном учете рабочего времени в МБУ «КЦСОН «Вера» Искитимского района НСО»

Приложение № 9 Перечень профессий и должностей МБУ КСЦОН «Вера» Искитимского района НСО», работа в которых дает право на ежегодные основные удлиненные отпуска

Приложение № 10 Перечень профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда

Приложение №11 «Положение об организации работы по охране труда в МБУ КСЦОН «Вера» Искитимского района НСО»

Приложение №12 План организационных и технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда в МБУ КСЦОН «Вера» Искитимского района НСО»

Приложение № 13 («Перечень должностей (профессий), при выполнении работ по которым обязательное прохождение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований)»)

Приложение №14 Перечень должностей (профессий) МБУ КСЦОН «Вера» Искитимского района НСО», по которым предусмотрено прохождение обязательного психиатрического освидетельствования

Приложение №15 «Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с типовыми, работникам МБУ «КЦСОН «Вера» Искитимского района НСО», занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением

Приложение № 16 Положение о получении, обработке и хранении персональных данных работников МБУ «Комплексный центр социального обслуживания населения «Вера» Искитимского района Новосибирской области»

Приложение №17 («Положение «О Почетной грамоте и Благодарности МБУ «КЦСОН «Вера» Искитимского района НСО»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Законом Новосибирской области «О социальном партнерстве в Новосибирской области», «Отраслевым соглашением по государственным учреждениям Новосибирской области, подведомственным министерству труда и социального развития Новосибирской области, на 2018-2020 годы» (с изменениями и дополнениями).

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения «Вера» Искитимского района Новосибирской области» (далее – МБУ КЦСОН «Вера»), заключаемым работодателем и работниками в лице их представителей с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации социального обслуживания населения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.3. Стороны коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора МБУ КЦСОН «Вера» являются:

- Руководитель учреждения в лице директора, именуемый далее Работодатель;
- Работники учреждения, являющиеся членами профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя – председателя профсоюзного комитета, именуемый далее Профком.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.4. Сфера действия коллективного договора

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока.

1.6. Работодатель признает Профком единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом других социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда; предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива; разрешения трудовых споров.

1.7. Соответствие трудового договора коллективному договору

Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

Порядок заключения трудового договора и условия найма определяются ТК РФ (гл. 11).

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника лишь в случаях предусмотренных ст. 59 ТК РФ. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

Обязательным правилом для работодателя является:

- знакомить нанимаемого работника с коллективным договором до заключения с ним трудового договора;
- заключать трудовой договор только в письменном виде с изложением основных условий найма, которые не могут быть хуже, чем предусмотрено настоящим коллективным договором.

1.8. Для сторон настоящего коллективного договора являются обязательными условия «Отраслевого тарифного соглашения по государственным учреждениям Новосибирской области, подведомственным министерству труда и социального развития Новосибирской области, на 2018-2020 годы» (с изменениями и дополнениями).

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения;
- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения - в течение всего срока реорганизации;
- при смене формы собственности учреждения - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет;
- при ликвидации учреждения - в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.11. Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора (изменения и дополнения), влечет за собой административную ответственность в соответствии со статьей 5.30 КоАП РФ

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым Кодексом РФ. Условия, включенные в трудовой договор, не могут ухудшать положение сотрудников и работников по сравнению с действующим законодательством.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора отдается работнику,

другой хранится у работодателя (на котором работник росписью подтверждает получение экземпляра трудового договора).

2.3. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

2.4. В условия трудового договора по соглашению его сторон может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. В этом случае условие об испытании указывается в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев).

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения его срока 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. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда работника, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе срок действия трудового договора, условия работы, оплата труда, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению Работодателя и работника в письменной форме. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменном виде.

2.7. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) в соответствии со ст. 74 ТК РФ.

2.8. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.9. Работодатель или его полномочный представитель обязан при приеме на работу работника (до подписания трудового договора) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, являющимися неотъемлемой частью настоящего коллективного договора (Приложение №1) и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.11. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя производится с учетом мнения профсоюзного комитета.

3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ КАДРОВ.

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель организует профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников не реже 1 раза в 5 лет (в зависимости от специальности).

3.3.1. При направлении работника для повышения квалификации сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность (за пределы Новосибирской области), оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки. При проведении мероприятий повышения квалификации в г. Новосибирске оплачивается проезд к месту обучения и обратно, и проживание (по необходимости).

3.3.2. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.ст.173-176 ТК РФ.

Предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст. ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.3. Организует проведение аттестации работников в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения «Вера» Искитимского района Новосибирской области» (Приложение №2).

По результатам аттестации устанавливает работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профкома.

3.4. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов или численности работников.

3.5. Работодатель обязуется:

3.5.1. Не допускать массового сокращения (свыше 10%) численности работников без согласия профкома. Представлять не менее чем за 3 месяца в профком и органы службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях трудящихся, числе и категориях работников, которых они могут коснуться и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

3.5.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматривать предварительно с участием профсоюзного комитета.

3.5.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя производить с учетом мнения профкома.

3.5.4. Представлять не позднее чем за 2 месяца данные о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

3.5.5. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца.

3.5.6. Предоставлять освобождающиеся рабочие места в учреждении в первую очередь работникам своего учреждения, в том числе и работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции.

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

3.5.8. В случае необходимости проведения временных работ организовать оплачиваемые общественные работы для работников, уволенных из учреждения по сокращению численности или штата.

3.5.9. При проведении реструктуризации организации обеспечивать участие профсоюзного комитета в разработке мероприятий, учитывающих баланс интересов организации и работников.

3.6. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест:

- отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни;

- приостановить прием новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;

- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;

- ввести режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели.

3.7. Не устанавливать испытание при приеме на работу для беременных женщин, женщин, воспитывающих детей до 3-х лет, детей-инвалидов.

3.8. Обеспечить профессиональное обучение (переобучение) и повышение квалификации женщин, возвращающихся из отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком.

3.9. Обеспечить сохранение рабочего места за женщиной в течение 3-х лет после рождения ребенка.

3.10. Профсоюзный комитет обязуется:

3.10.1. Принимать участие в разработке программы занятости;

3.10.2. Обеспечивать защиту социальных гарантий работников в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором;

3.10.3. Оказывать помощь работодателю в организации работы по подготовке, переподготовке и повышению квалификации и аттестации сотрудников;

3.10.4. Осуществлять профсоюзный контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости.

3.11. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица:

- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии),

- женщины, имеющие детей в возрасте до 8 лет включительно, одинокие работники, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет включительно.

3.12. Лица, подлежащие увольнению по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие новых вакансий.

4. ОПЛАТА ТРУДА. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Работодатель и профсоюз договорились:

4.1.1. Формирование и расходование средств, направляемых в фонд оплаты труда, производится в соответствии с утверждаемым учредителем планом финансово – хозяйственной деятельности учреждения.

4.1.2. Формы и системы оплаты труда устанавливаются с учетом мнения профсоюзного комитета, и определяются Положением об оплате труда работников МБУ «КЦСОН «Вера» (Приложение № 3).

4.1.3. Система оплаты труда работников учреждения определена Постановлением Правительства Новосибирской области № 272 от 26.06.2018 г. «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области», Постановлением администрации Искитимского района от 24.10.2018 №1115 «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений Искитимского района Новосибирской области»; «Отраслевым тарифным соглашением по государственным учреждениям Новосибирской области, подведомственным министерству труда и социального развития Новосибирской области, на 2018-2020 годы» и другими нормативными документами, принимаемыми позднее заключения коллективного договора.

4.1.4. Минимальная месячная заработная плата Работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), устанавливается в размере, не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изменениями и дополнениями).

Размер минимальной заработной платы включает минимальную сумму выплат работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени, исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда), включающую тарифную ставку (оклад), а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.1.5. Индексация заработной платы работников производится в соответствии с Постановлениями Правительства РФ, губернатора Новосибирской области, главы Искитимского района.

4.1.6. Работникам устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты, порядок и размеры которых определяются «Отраслевым тарифным соглашением по государственным учреждениям Новосибирской области, подведомственным министерству труда и социального развития Новосибирской области, на 2018-2020 годы», Положением об оплате труда (приложение №3), Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУ «КЦСОН «Вера» Искитимского района НСО» (приложение № 4), принятым Работодателем с учетом мнения профкома, Перечнем подразделений и должностей (специальностей) МБУ «КЦСОН «Вера» Искитимского района НСО», работа в которых дает право на установление работникам компенсационной доплаты за особенности деятельности (приложение № 5).

4.1.7. Выплата заработной платы производится не реже, чем каждые полмесяца:

- первая часть - 19 числа расчетного месяца;

- окончательный расчет за отработанный месяц - 3 числа месяца, следующего за расчетным.

4.1.8. За 2 дня до срока выдачи заработной платы работнику выдается расчетный лист. В расчетном листе работник извещается в письменной форме за оплачиваемый период, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.9. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях.

4.1.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом

работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.1.11. Пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мнения профкома работников не чаще одного раза в год после проведения организационно-технических мероприятий. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца. («Положение о системе нормирования труда работников муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения «Вера» Искитимского района Новосибирской области» (Приложение № 6).

5. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

Работодатель и Профсоюзный комитет договорились:

5.1. Режим рабочего времени работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение №2), графиком сменности для отдельных категорий работников, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора.

5.2. Продолжительность рабочего времени устанавливается 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - 24 часа;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 35 часов;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - 35 часов;
- для работников, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - 36 часов;
- для женщин сельской местности – 36 часов;
- для медицинских работников – 39 часов (Перечень должностей (специальностей) МБУ «КЦСОН «Вера» Искитимского района НСО», работа в которых дает право на сокращенный рабочий день (Приложение №7).

5.3. Сотрудники учреждения работают по режиму 5-дневной рабочей недели, с двумя выходными днями - суббота, воскресенье. Перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час с 13.00 до 14.00 в течение рабочего дня.

Отдельным категориям работников условиями трудового договора могут устанавливаться иные выходные дни, а также другое время предоставления перерыва для отдыха и питания:

- работникам, выполнение трудовых функций которых связано с непрерывным циклом (санитарки, уборщики служебных помещений в филиале «Отделение милосердия для престарелых и инвалидов», сторожа) и в отношении которых установлен суммированный учет рабочего времени, выходные дни определяются согласно графику сменности, составленному руководителем структурного подразделения и утвержденному работодателем. Работник должен быть ознакомлен с графиком сменности под подпись не менее, чем за месяц до вступления его в действие (Положение о суммированном учете рабочего времени в МБУ «КЦСОН «Вера» Искитимского района НСО» (Приложение №8).

По условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания санитаркам, уборщикам служебных помещений (филиал «Отделение милосердия для престарелых и инвалидов»), и сторожам невозможно, Работодатель обеспечивает Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, не покидая рабочей зоны (зоны обслуживания).

-социальные работники, работающие на условиях неполного рабочего дня и имеющие продолжительность перерыва для отдыха и питания 30 минут, определяют время начала обеденного перерыва самостоятельно, ориентируясь на график обслуживания. График работы и время перерыва на отдых и питание согласуются с руководителем структурного подразделения (заведующим социальной службой или специалистом по социальной работе в обособленных структурных подразделениях Учреждения, расположенных в муниципальных образованиях района).

5.4. Совместители работают по ежегодно утверждаемым директором учреждения графикам. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

5.5. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам исчисляется в соответствии с требованиями статьи 121 Трудового кодекса РФ с учетом категорий работников:

- медицинские (врач, медицинская сестра (брат) по массажу, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра диетическая, инструктор ЛФК, санитарка (санитар) – 42 календарных дня (Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 16.06.88 № 370/П-6 «О дополнительном отпуске медицинских и аптечных работников»), Перечень профессий и должностей МБУ КСЦОН «Вера» Искитимского района НСО», работа в которых дает право на ежегодные основные удлиненные отпуска (Приложение №9).
- несовершеннолетние – 31 календарный день,
- инвалиды – 30 календарных дней,
- остальные – 28 календарных дней.

5.6. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен для исполнения работодателем и работником.

5.7. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

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

5.9. Вне графика отпусков по письменному заявлению работника предоставляется отпуск при наличии (предъявлении) путевки на санаторно-курортное лечение.

5.10. Не допускается не предоставление отпуска в течение двух лет подряд.

5.11. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

5.12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 календарных дня до его начала.

5.13. Работникам Учреждения, занятым на рабочих местах, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

5.14. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается с учетом результатов специальной оценки условий труда. Перечень профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (Приложение № 10).

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда составляет 7 календарных дней.

5.15. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная по результатам проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда или принятия руководителем учреждения решения о проведении специальной оценки условий труда.

5.16. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (дополнительные дни) в пределах выделенного фонда оплаты труда и доходов от предпринимательской деятельности (кроме медицинских работников):

- за работу без больничного листа в течение года - 1 день;

- в связи с рождением ребенка в семье работника – до 3 дней;
- в связи с регистрацией брака работника или его детей – до 3 дней;
- в связи со смертью близких родственников (родителей, детей, супруга) – до 3 дней.
- при праздновании юбилея - 1 день;
- в связи с переездом на другое место жительства - 1 день;
- первый день занятий для родителей учеников-первоклассников.

В сумме количество дней дополнительного оплачиваемого отпуска не должно превышать 4 дня.

5.17. Работникам на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Число дней отпуска может быть различным, зависит от причины обращения работника и производственных возможностей учреждения, и определяется по соглашению сторон между работником и работодателем.

5.18. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

5.19. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то администрация Центра по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

5.20. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск.

5.21. Работникам учреждения, эпизодически привлекаемым к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, включая руководителя учреждения, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день директора учреждения составляет 14 календарных дней.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами об охране труда обязуется:

6.1.1. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в учреждении в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 августа 2016 года № 438н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда».

6.1.2. Организовать работу по охране труда, внедрять и совершенствовать систему управления охраной труда в учреждении согласно «Положению об организации работы по охране труда в МБУ КСЦОН «Вера» Искитимского района НСО» (Приложение №11).

6.1.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от фонда оплаты труда.

6.1.4. Осуществлять в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний работников учреждения по охране труда.

6.1.5. Обеспечивать наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.6. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с профкомом.

6.1.7. Предоставлять работникам информацию о состоянии условий труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, выдаваемых средствах индивидуальной

защиты, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством. Информировать работников об их обязанностях в области охраны труда.

6.1.8. Разрабатывать совместно с профкомом и выполнять в установленные сроки План организационных и технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Приложение № 12).

6.1.9. Организовывать проведение специальной оценки условий труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ и Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.1.10. Организовать в установленные сроки проведение медицинских осмотров работников, обязанных проходить предварительные (при поступлении на работу) и (или) периодические медицинские осмотры в соответствии с ежегодно утверждаемым графиком («Перечень должностей (профессий), при выполнении работ по которым обязательное прохождение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований)», Приложение № 13), обязательные психиатрические освидетельствования работников («Перечень должностей (профессий) МБУ КСЦОН «Вера» Искитимского района НСО», по которым предусмотрено прохождение обязательного психиатрического освидетельствования» Приложение №14), с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

Для работников, деятельность которых связана с предоставлением услуг детям, престарелым и инвалидам, прохождение обязательной периодической профессиональной гигиенической подготовки, её аттестация (отметка в личной медицинской книжке защищаемая голографическим знаком) проводится за счет средств работодателя.

6.1.11. Обеспечивать за счет средств учреждения и иных поступлений (субсидии на иные цели) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с «Нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с типовыми, работникам МБУ «КЦСОН «Вера» Искитимского района НСО», занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложение № 15).

6.1.12. Обеспечить условия и охрану труда женщин, лиц моложе восемнадцати лет в соответствии с требованиями действующего законодательства.

Установить, что в соответствии с нормативными документами и результатами специальной оценки условий труда для временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в МБУ «КЦСОН «Вера» Искитимского района НСО» разрешена должность (профессия) уборщика территории на условиях сокращенного рабочего дня.

6.1.13. Обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном порядке, анализ состояния производственного травматизма и реализацию мероприятий по его профилактике.

6.1.14. Создавать условия для осуществления уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда, а также членами комитетов (комиссий) по охране труда контроля соблюдения на рабочих местах требований норм и правил по охране труда:

- обеспечивать правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств учреждения;
- обучить по специальной программе с сохранением среднего заработка вновь избранных уполномоченных лиц по охране труда;
- предоставлять для выполнения возложенных на них обязанностей свободное оплачиваемое время, продолжительность которого определяется коллективным договором (по необходимости до одного часа в неделю);
- предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда социальные гарантии, установленные статьями 374-376 ТК РФ;

- - поощрять за активную добросовестную работу, способствующую предупреждению несчастных случаев на производстве, улучшению условий труда на рабочих местах уполномоченных лиц по охране труда.

6.1.15. Создавать за счет собственных средств рабочие места с безопасными условиями труда для трудоустройства инвалидов, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание, либо иное повреждение здоровья, связанное с исполнением работниками трудовых обязанностей в соответствии с индивидуальной программой реабилитации пострадавшего.

6.1.16. Осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением.

6.1.17. Установить запрет на применение труда женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, в ночное время, для работы в выходные дни, направление их в служебные командировки без их согласия.

6.1.18. Проводить работу по вовлечению членов трудового коллектива в участие в районных и муниципальных физкультурных и спортивных мероприятиях, «Днях здоровья», в том числе мероприятиях по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО).

6.2. Профком обязуется:

6.2.1. Осуществлять контроль соблюдением работодателем законодательства об охране труда.

6.2.2. Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

6.2.3. Избрать из состава работников учреждения – членов профсоюза уполномоченных по охране труда.

6.2.4. Принимать участие в создании и работе совместной комиссии по охране труда.

6.2.5. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения, представляя их интересы.

6.2.6. Обращаться к работодателю с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

6.2.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

6.2.8. В случае грубых нарушений требований охраны труда профком вправе требовать от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

6.3. Работники учреждения обязаны соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда; правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты; исполнять другие требования по охране труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

7. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

7.1. Работодатель обеспечивает реализацию федеральных законов «Об основах обязательного социального страхования», «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, в Фонд социального страхования, Фонд обязательного медицинского страхования;
- своевременно представляет в Пенсионный фонд Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о работниках;
- в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) представляет индивидуальные сведения о работниках в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд Российской Федерации.

7.2. Работодатель в целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина гарантирует работникам сохранность и защиту от неправомерного использования или утраты полученных от работника персональных данных (Положение о получении, обработке и хранении персональных данных работников МБУ «Комплексный центр социального обслуживания населения «Вера» Искитимского района Новосибирской области», (Приложение № 16)

7.3. Работодатель обязуется для осуществления практической работы по социальному страхованию создать условия для работы комиссии (уполномоченного) по социальному страхованию.

7.4. Директор учреждения предусматривает участие работников в негосударственном пенсионном обеспечении. Участие со финансирования осуществляется на основании решения работодателя в пределах доведенных лимитов финансирования на текущий финансовый год.

7.5. В учреждении в целях поощрения работников, добросовестно исполняющих свои трудовые обязанности, в соответствии с ТК РФ, ст.191, по согласованию с профкомом, осуществляется их награждение почетными грамотами, благодарностями учреждения («Положение «О Почетной грамоте и Благодарности МБУ «КЦСОН «Вера» Искитимского района НСО», Приложение №17), главы района, министерства труда и социального развития, губернатора и законодательного собрания Новосибирской области; а также ценными подарками. Осуществляется представление к присвоению ведомственных наград и знаков отличия в труде.

7.6. В целях оказания социальной поддержки работникам Работодатель по ходатайству профкома в пределах базового фонда оплаты труда оказывает материальную помощь работникам:

7.6.1. Находящимся в трудной жизненной ситуации:

- в связи со смертью близких родственников (родителей, супруга, детей) в размере 1000 рублей;
- в связи с болезнью 500 рублей.

7.6.2. В связи с юбилейными датами:

- 50, 55, 60 лет для женщин, 50, 60, 65 лет для мужчин в размере 1000 рублей.

7.7. Работодатель содействует работникам-членам профсоюза, нуждающимся в санаторно-курортном лечении, в приобретении льготных путевок через министерство труда и социального развития Новосибирской области.

7.8. Работодатель и профком принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками учреждения и членами их семей.

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Работодатель гарантирует Профсоюзному комитету получение необходимой информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

8.2. Профсоюзный комитет признает, что проведение профсоюзных собраний (конференций) работников организации в рабочие время допускается по согласованию с работодателем.

8.3. Работодатель не препятствует деятельности профсоюзной организации, если она осуществляется в соответствии с уставом. Работодатель предоставляет профорганизации для проведения собраний заседаний профкома в бесплатное пользование необходимое помещение, оборудование. Хозяйственное содержание (уборка, ремонт и т. д.) является обязанностью работодателя.

8.4. Профком своей деятельностью способствует эффективной работе учреждения, созданию благоприятных социально-трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между Работниками и Работодателем по вопросам, представляющим взаимный интерес, укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности.

8.5. Работодатель признает право профсоюзной организации на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени Работников, а также на защиту прав и интересов Работников в сфере социально-трудовых отношений.

8.6. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации в реализации права на защиту социально-трудовых интересов Работников.

8.7. Работодатель обязуется не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью

8.8. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет, указанный профсоюзной организацией, членские профсоюзные взносы, удержанные из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза в размере 1% от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью работника.

8.9. В случае, если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профком представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет, указанный профсоюзной организацией, денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

8.10. Работодатель учитывает мнение Профсоюзного комитета:

- по формированию и расходованию фондов оплаты труда в части, направляемой на экономическое стимулирование и социальное развитие;
- по введению и отмене режима неполного рабочего времени;
- по привлечению работников к сверхурочным работам;
- по определению перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- по разделению рабочего дня на части;
- по определению порядка и условий выплаты работникам за работу в нерабочие праздничные дни;
- по установлению дополнительных отпусков работников;
- по утверждению графика отпусков;
- по повышению оплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу;
- по установлению размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- по введению и применению систем нормирования труда;
- по введению мер, предотвращающих массовые увольнения работников;
- по утверждению правил внутреннего трудового распорядка;
- по утверждению инструкций по охране труда работников;
- по установлению норм бесплатной выдачи работникам спецодежды и обуви и других средств индивидуальной защиты;

Кроме того, коллективный договор может предусматривать принятие других локальных нормативных актов по согласованию с Профсоюзным комитетом.

8.11. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

8.12. Профком вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, касающихся регулирования социально-трудовых отношений, а также

проекты этих актов. Работодатель обязуется в недельный срок рассмотреть предложения по существу и дать мотивированный ответ Профкому.

8.13. При краткосрочной профсоюзной учебе членам профсоюза работодатель сохраняет среднюю заработную плату и выплачивает командировочные расходы в установленном законодательном порядке.

8.14. Председателю профкома, а по его представлению активным членам профкома предоставляется один дополнительный оплачиваемый день к очередному отпуску.

8.15. Профсоюзный комитет обязуется проводить соответствующую работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил внутреннего распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины.

8.16. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей. Профсоюзный комитет содействует реализации настоящего договора осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально - трудовых прав работников, снижение социальной напряженности в учреждении.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

9.1. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в отдел по труду администрации Искитимского района Новосибирской области для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания сделанные отделом по труду при регистрации коллективного договора.

9.2. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3 лет. За 3 месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок.

9.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после подписания.

9.4. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав;

9.5. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами и их представителями;

9.6. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

9.7. Ежегодно стороны коллективного договора информируют Работников о его выполнении на собрании (конференции) представителей трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор..

9.8. Ни одна из сторон коллективного договора не вправе в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

9.9. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с законодательством.

9.10. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.

9.11. Работники принимают на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора, при условии его выполнения, не использовать забастовку, как метод давления на работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций;

9.12. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде споры разрешаются в соответствии с ТК РФ, законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и нормативно-правовыми актами Новосибирской области.

9.13. Лица, участвовавшие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе примирительной комиссии, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет учреждения на срок не более трех месяцев в течение одного года.

9.14. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в органы по труду для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

9.15. Коллективный договор размещается на официальном сайте учреждения <http://kcv-vera.nso.ru>, электронная и печатная копия в свободном доступе для работников у специалиста по кадрам учреждения.