

ГОСУДАРСТВЕННОЕ
БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ
«УПРАВЛЕНИЕ ВЕТЕРИНАРИИ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА»
г. Новосибирск, ул. Достоевского, 9

ПРИКАЗ

№ 95

от «30» июня 20 20 г.

«О хранении документов»

В целях организации хранения Коллективного договора Государственного бюджетного учреждения Новосибирской области «Управление ветеринарии города Новосибирска»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Определить следующие места хранения оригинальных экземпляров Коллективного договора:

1) Отдел бухгалтерского учета и отчетности.

Ответственным за сохранность документа назначить – Корнееву Татьяну Михайловну, начальника отдела бухгалтерского учета и отчетности – главного бухгалтера.

2) Совет трудового коллектива.

3) Комитет по труду мэрии города Новосибирска.

2. Предоставить заверенные копии Коллективного договора следующим должностным лицам учреждения:

1) Вавилину Михаилу Васильевичу – ответственному за антикоррупционную работу в учреждении;

2) Рожковой Светлане Витальевне, начальнику отдела кадров;

3) Ряснянскому Максиму Анатольевичу, начальнику отдела правового обеспечения;

4) Чаусовой Марине Владимировне, начальнику планово-экономического отдела – главному экономисту.

3. Сканированную копию Коллективного договора разместить на корпоративном портале учреждения (<https://vetsib.bitrix24.ru/>).

4. Настоящий приказ вступает в действие с даты подписания.

5. Контроль за исполнение приказа поручить Ряснянскому Максиму Анатольевичу, начальнику отдела правового обеспечения.

Начальник учреждения

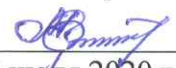
И.П. Уваров

Начальник отдела правового обеспечения
Ряснянский М.А.

Представитель работодателя –
Начальник ГБУ НСО «Управление ветеринарии
города Новосибирска»


И.П. Уваров
20 июля 2020 года

Представитель работников –
Председатель совета трудового коллектива
ГБУ НСО «Управление ветеринарии города
Новосибирска»


А.В. Ермишкин
20 июля 2020 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ «УПРАВЛЕНИЕ ВЕТЕРИНАРИИ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА»

Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении Новосибирской области «Управление ветеринарии города Новосибирска» (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

- Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – начальник учреждения Уваров Иван Павлович, действующий на основании Устава
- Работники в лице своего уполномоченного представителя – председателя совета трудового коллектива Ермишкина Андрея Владимировича, действующего на основании протокола собрания представителей совета трудового коллектива ГБУ НСО «Управление ветеринарии города Новосибирска» от 17.07.2020.

1.2. Настоящий Договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, в целях реализации установленных государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создания благоприятных условий труда, защите прав и интересов работников и работодателя, участию работников и их представительных органов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях.

1.3. Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

1.4. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, обучения и повышения квалификации работников, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Работодатель может принимать локальные нормативные акты, регулирующие отношения между работодателем и работниками, но не учтенные в настоящем Договоре.

1.7. В случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Договором, соглашениями, перед принятием такого локального нормативного акта его проект направляет в выборный орган работников, представляющий интересы всех или большинства работников.

2. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

2.1. Стороны договорились, что режим рабочего времени в Учреждении устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

2.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников Учреждения не может превышать 40 часов в неделю. Перерывы для отдыха и приема пищи предоставляются работникам в соответствии с трудовым законодательством и Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.3. Для отдельных категорий для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю:

- 1) 36 часов в неделю – при отнесении условий труда работника к 3 степени вредности;
- 2) 35 часов в неделю – при отнесении условий труда работника к 4 степени вредности;
- 3) 34 часа в неделю – при отнесении условий труда работника к опасным.

При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности рабочей недели.

2.4. В учреждении может быть установлен один из следующих режимов работы, отличный от общего режима, определенного Правилами внутреннего трудового распорядка:

- 1) пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями с предоставлением выходных дней по скользящему графику;
- 2) шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем с предоставлением выходного дня по скользящему графику;
- 3) работа по сменам;
- 4) неполная рабочая неделя;
- 5) работа в режиме гибкого рабочего времени;
- 6) суммированный учет рабочего времени;
- 7) разделение рабочего дня на части;
- 8) дистанционная работа.

2.5. При введении в учреждении суммированного учета рабочего времени, продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормальное число рабочих часов. Учетный период не может превышать один год.

2.6. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором, с учетом специальной оценки условий труда.

2.7. Работодатель вправе привлекать работников к сверхурочной работе в порядке, предусмотренном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

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 два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом Российской Федерации.

2.9. Каждый работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

2.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику в соответствии с очередностью, устанавливаемой графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения выборного органа работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

2.11. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

2.12. По согласованию между работником и работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

2.13. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам,

а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

2.14. Для отдельных категорий работников в установленном законом порядке предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

1) Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется локальным нормативным актом по Учреждению и устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Новосибирской области от 28.01.2015 № 29-п «Об установлении Порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Новосибирской области».

2) Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда:

- для работников, условия труда которых отнесены ко 2 степени вредности, не менее 7 календарных дней;

- для работников, условия труда которых отнесены к 3 степени вредности, не менее 8 календарных дней;

- для работников, условия труда которых отнесены к 4 степени вредности, не менее 9 календарных дней;

- для работников, условия труда которых отнесены к опасным, не менее 10 календарных дней.

2.15. Работникам, проходящим обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, аспирантуры и докторантуры по очной, заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные (учебные) оплачиваемые отпуска.

Дополнительный (учебный) отпуск может быть предоставлен Работнику, если он проходит обучение в негосударственном учебном заведении по направлению от Работодателя или по согласованию с Работодателем.

2.16. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования Работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

2.17. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

1) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

2) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

3) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

4) в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом или федеральными законами

2.18. По согласованию с работодателем, работнику также может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по иным основаниям.

3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1. Общие правила системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников устанавливаются Правилами внутреннего распорядка и Положением об оплате труда – локальными нормативными актами Учреждения, по согласованию с выборным органом работников.

3.2. Работодатель осуществляет денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Договором, Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Новосибирской области.

3.3. Работодатель устанавливает систему доплат и надбавок стимулирующего характера, в том числе систему премирования и поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

3.4. В учреждении устанавливается отраслевая система оплаты труда – должностные оклады (тарифные ставки).

3.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с установленным на территории Новосибирской области районным коэффициентом в размере 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения.

3.6. Работодатели производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Новосибирской области.

3.7. Работодатель обеспечивают работникам равную оплату за труд равной ценности, производит своевременные расчеты с работниками по заработной плате и уплате страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, а также перечисление членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.8. Введение, замена и пересмотр норм труда, условий оплаты труда производится работодателем с учетом мнения выборного органа работников с извещением работников не позднее чем за два месяца.

3.9. В области выплаты заработной платы Стороны договорились:

- 1) В Учреждении заработная плата выплачивается в денежной форме, в рублях.
- 2) Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.
- 3) Днями выплаты заработной платы устанавливаются 10 и 25 число, соответственно.
- 4) Заработная плата выплачивается работнику путем безналичного перевода через уполномоченную работодателем кредитную организацию.

3.10. При выплате заработной платы работодатель берет на себя обязательства извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежных компенсации, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.11. При выполнении работ (оказании услуг) с вредными и/или опасными условиями труда к должностным окладам (тарифным ставкам) работников работодатель обязуется производить выплаты компенсационного характера. Конкретный размер выплат компенсационного характера устанавливается локальным нормативным актом по учреждению на основании проведенной специальной оценки условий труда.

3.12. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы работодатель обязуется производить доплату в размере до 50 % от должностного оклада (тарифной ставки) замещаемого работника.

Конкретный размер доплаты за выполнение обязанностей при совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника определяется соглашением между работодателем и работником, оформленным письменно.

3.13. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими в учреждении системами оплаты труда.

3.14. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим Договором.

3.15. Для выполнения отдельных работ учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

4. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

4.1. Работникам в учреждении предоставляются гарантии (средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений) и компенсации (денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Новосибирской области), размер которых устанавливается локальными нормативными актами по учреждению, с соблюдением процедуры учета мнения выборного органа работников (совета трудового коллектива).

4.2. К таким гарантиям и компенсациям отнесены:

4.1.1. Служебная командировка – поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение следующих расходов, связанных со служебной командировкой:

- 1) расходы по проезду;
- 2) расходы по найму жилого помещения;
- 3) дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- 4) иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

4.1.2. Работники, постоянная работа которых связана с разъездами, имеют право на компенсацию расходов по проезду.

4.1.3. Работники, использующие при исполнении трудовой функции мобильную связь, в том числе Интернет, имеют право на компенсацию соответствующих расходов.

4.1.4. Работодатель вправе установить компенсацию иных расходов, произведенных работниками с ведома и разрешения Работодателя.

4.3. Работодатель сохраняет средний заработок работника на время прохождения медицинского осмотра, который должен быть обязательно пройден в соответствии с Трудовым Кодексом, нормами Федерального законодательства, законодательства Новосибирской области, локальными нормативными актами учреждения.

4.4. Работодатель освобождает работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

4.5. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Новосибирской области, обеспечивает в соответствии с действующим законодательством:

- 1) выплату средней заработной платы на период учебного отпуска при совмещении работы с получением образования;
- 2) выплату средней заработной платы и сохранение рабочего места за лицами, участвующими в коллективных переговорах, подготовке коллективного договора, соглашений, но не более трех месяцев;
- 3) возмещение всех расходов, связанных с ритуальными услугами в случае гибели (смерти) работника, наступившей вследствие трудового увечья либо профессионального заболевания, в результате исполнения им трудовых обязанностей;

4) своевременное исчисление и уплату страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.

4.6. Работодатель совместно с выборным органом работников имеет право из средств, полученных от приносящей доход деятельности предусмотреть выделение денежных средств:

- 1) продвижение профессии ветеринарного специалиста;
- 2) на финансирование мероприятий по созданию условий для досуга и отдыха работников, развития физкультуры и спорта;
- 3) на оплату стоимости путевок на отдых, на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и их детей;
- 4) на выплату материальной помощи работникам;
- 5) оказание единовременной материальной помощи работникам, пострадавшим в результате стихийных бедствий;
- 6) в случае смерти работника, оказание единовременной материальной помощи, одному близкому родственнику умершего (мужу, жене, отцу, матери, брату, сестре, ребенку), на основании письменного заявления близкого родственника;
- 7) иные меры социальной поддержки работников Учреждения.

5. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ РАБОТНИКОВ

5.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному органу работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий.

5.2. В случае если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников (более 10 % от штатной численности) – работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и выборному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

5.3. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации.

5.4. При сокращении численности или штата работодатель обязуется не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

5.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест, в учреждении, с учетом производственных условий и возможностей проводятся следующие мероприятия:

- 1) ограничивается проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- 2) приостанавливается найм новых работников;
- 3) вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- 4) проводятся другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1.1. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов и материалов.

6.1.2. Создать и обеспечить функционирование системы управления охраной труда.

6.1.3. Обеспечить приобретение и выдачу за счет средств учреждения средств индивидуальной защиты, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной и/или коллективной защиты, прошедших обязательную сертификацию

или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке.

6.1.4. Проводить обучение и проверку знаний по безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

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

6.1.6. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в учреждении в порядке и сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.1.7. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет средств учреждения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

6.1.8. Проводить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.1.9. Расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.10. Организовать санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.1.11. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.12. Проводить разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа работников (совета трудового коллектива).

6.2. Медицинские осмотры по категориям работников в учреждении включают:

6.2.1. Обязательные предварительные (при поступлении на работу) медицинские осмотры, им подлежат:

- 1) Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 2) Работники, чья трудовая функция связана с движением транспорта.
- 3) Работники, занятые на работах, которые связаны с изготовлением и оборотом пищевых продуктов, оказанием услуг в сфере розничной торговли пищевыми продуктами, материалами и изделиями и сфере общественного питания и при выполнении которых осуществляются непосредственные контакты работников с пищевыми продуктами, материалами и изделиями.

6.2.2. Периодические медицинские осмотры, им подлежат работники:

- 1) в возрасте до 21 года – медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний;
- 2) работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 3) работники, чья трудовая функция связана с движением транспорта;
- 4) работники, занятые на работах, которые связаны с изготовлением и оборотом пищевых продуктов, оказанием услуг в сфере розничной торговли пищевыми продуктами, материалами и изделиями и сфере общественного питания и при выполнении которых

осуществляются непосредственные контакты работников с пищевыми продуктами, материалами и изделиями.

6.2.3. Вид, периодичность и график проведения медицинских осмотров конкретизируется локальными нормативными актами по учреждению.

6.3. Обеспечение средствами индивидуальной защиты, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной и/или коллективной защиты проводится по категориям работников, на основании локального нормативного акта по учреждению.

7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель обязуется предоставлять выборному органу работников возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения.

7.2. Работодатель обязуется ежегодно информировать представительный орган работников (совет трудового коллектива) о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

8.2. В случае возникновения индивидуального трудового спора Работники обязуются соблюсти процедуру рассмотрения такого спора с привлечением представительного органа работников.

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

8.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения.

8.5. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором под подпись.

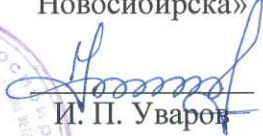
8.6. Подписанный сторонами Договор в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.7. Настоящий Договор заключен на три года и вступает в силу со дня его подписания сторонами.

Прошнуровано,
Пронумеровано,
опечатано 8 листов.

Начальник ГБУ НСО
«Управление
ветеринарии города
Новосибирска»




И. П. Уваров

Председатель
Совета трудового
коллектива


А. В. Ермишкин

Департамент экономики и стратегического
планирования мэрии города Новосибирска

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

в комитете по труду мэрии города Новосибирска

Регистрационный № 33-20 от 30.07 2020 г.

Председатель комитета
по труду мэрии города
Новосибирска


(подпись) (инициалы, фамилия)