

Мэр города Новосибирска



А. Е. Локоть

«28» февраля 2020 г.

Председатель профсоюзного комитета
мэрии города Новосибирска



В. Н. Зверев

«28» февраля 2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР МЭРИИ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА

Принят 16.01.2020 на заседании комиссии
для ведения коллективных переговоров,
подготовки проекта коллективного договора
и заключения коллективного договора
в мэрии города Новосибирска

Департамент экономики и стратегического
планирования мэрии города Новосибирска

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

в комитете по труду мэрии города Новосибирска

Регистрационный № 15-10 от 28.02.2020 г.

Председатель комитета
по труду мэрии города
Новосибирска

Александр Альберт АВ.
(подпись) (инициалы, фамилия)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор разработан на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс), Федеральных законов от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Законов Новосибирской области от 30.10.2007 № 157-ОЗ «О муниципальной службе в Новосибирской области», от 19.12.1997 № 89-ОЗ «О социальном партнерстве в Новосибирской области», Территориального Соглашения между Новосибирским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Новосибирской области, Новосибирской областной общественной организацией «Союз руководителей предприятий и работодателей» и мэрией города Новосибирска на 2018 -2020 годы и иных правовых актов.

1.3. Сторонами настоящего договора являются:

муниципальные служащие и лица, замещающие должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы, мэрии города Новосибирска (далее – работники), в лице председателя профсоюзного комитета мэрии города Новосибирска;

мэрия города Новосибирска (далее – Работодатель) в лице мэра города Новосибирска.

1.4. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

Коллективный договор является основой для заключения коллективных договоров в структурных подразделениях мэрии города Новосибирска и не ограничивает права сторон в расширении социальных гарантий и льгот для работников при наличии финансовых средств для их реализации.

1.5. Ни одна из сторон коллективного договора не вправе в течение срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Толкование и разъяснения положений коллективного договора осуществляется по взаимному согласованию представителей сторон.

1.6. По взаимному согласию представителей сторон коллективного договора в течение срока его действия в его текст могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения.

1.7. Стороны коллективного договора предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров, о ходе выполнения коллективного дого-

вора, о принимаемых решениях, затрагивающих служебные (трудовые), профессиональные и социально-экономические права и интересы работников.

1.8. Стороны обязуются не реже одного раза в год информировать друг друга о выполнении принятых обязательств.

1.9. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации (далее - профсоюзный орган) представлять их интересы во взаимоотношениях с представителями нанимателя (работодателями). Выборный профсоюзный орган осуществляет их защиту при условии ежемесячных выплат данными работниками на счет первичной профсоюзной организации в размере 1% заработной платы.

1.10. Ведение коллективных переговоров, подготовка, заключение и контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, состав которой указан в приложении к настоящему коллективному договору.

2. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ И РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

2.1. Работодатель разрабатывает проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, с учетом мнения профсоюзного органа и доводит в установленном порядке до сведения профсоюзного органа в касающейся его части.

2.2. Работодатель сообщает профкому и органам службы занятости не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата, а при массовых увольнениях не позднее, чем за 3 месяца.

Высвобождение считается массовым, если сокращается:

10% и более – в течение трех месяцев;

15% и более – в течение 6 месяцев;

20% и более – в течение года.

2.3. Работодатель обязуется обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата лицам, указанным в статье 179 Трудового кодекса.

2.4. Работодатель при сокращении численности или штата не допускает увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

2.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное время 4 часа в неделю, для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.6. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

С письменного согласия работника работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере денежного содержания (среднего

заработка), исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.7. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом норм статьи 82 Трудового кодекса.

2.8. С учетом потребностей Работодатель: содействует направлению работников на повышение квалификации, муниципальных служащих - на профессиональную переподготовку; создает работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, необходимые условия и обеспечивает гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством о муниципальной службе, трудовым законодательством Российской Федерации и коллективным договором;

развивает институт наставничества в структурных подразделениях мэрии в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска от 14.06.2016 № 2507 «О Положении о наставничестве в структурных подразделениях мэрии города Новосибирска».

2.9. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса, в состав аттестационной комиссии включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.10. Профсоюзный орган проводит разъяснительную работу среди работников о правах и роли профсоюза в защите трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников.

2.11. Профсоюзный орган принимает в установленном порядке меры по защите интересов высвобождаемых работников - членов профсоюза, совместно с работодателем участвует в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.12. Работники обязуются соблюдать трудовое законодательство и законодательство о муниципальной службе.

3. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

3.1 Режим рабочего времени и времени отдыха работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения профсоюзного органа и в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска от 29.09.2017 № 4444 «О Регламенте мэрии города Новосибирска».

3.2. По просьбе работников и на основании законодательства Российской Федерации Работодатель может устанавливать режим гибкого рабочего времени, и другие, удобные для них формы организации труда, при обеспечении нормального функционирования мэрии города Новосибирска.

3.3. Отдельным категориям работников может быть установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом, не превышающим 1 год.

3.4. Графики отпусков работников утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

3.6. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет муниципальным служащим определяется в соответствии с Законом Новосибирской области от 30 октября 2007 № 157-ОЗ «О муниципальной службе в Новосибирской области» и исчисляется в порядке, установленном Трудовым кодексом.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска лицам, замещающим должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы, определяется в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска от 08.04.2008 № 272 «Об утверждении Порядка предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, замещающим должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы».

Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

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

3.7. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

3.8. Работодатель предоставляет работникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

3.9. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери могут быть установлены ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

работникам пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

работникам в связи с:

регистрацией брака, смертью близкого родственника, с рождением ребенка – до 5 календарных дней;

днем знаний (1 сентября) для родителей первоклассников – 1 календарный день;

днем окончания учебного года родителям учеников выпускного класса – 1 календарный день.

3.11. Муниципальному служащему по его письменному заявлению решением работодателя может предоставляться отпуск без сохранения денежного содержания продолжительностью не более одного года.

3.12. Профсоюзный орган проводит соответствующую работу в коллективе, способствующую качественному выполнению работниками своих служебных (трудовых) обязанностей, повышению эффективности труда, по укреплению трудовой дисциплины, обязательному соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда и технике безопасности.

4. ОПЛАТА ТРУДА, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ

4.1. Оплата труда и индексация заработной платы муниципальных служащих и лиц, замещающих должности, не относящиеся к должностям муниципальной службы, производится в соответствии с решением Совета депутатов города Новосибирска от 06.02.2008 № 886 «О Положении об оплате труда в органах местного самоуправления, муниципальных органах города Новосибирска», постановлением мэрии от 22.02.2008 № 122 «Об утверждении Положения об оплате труда лиц, замещающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы» и статьей 134 Трудового кодекса РФ.

4.2. Работодатель обеспечивает своевременную оплату труда работников, размер которой за полностью отработанную за этот период норму рабочего времени, при условии, что работниками полностью отработана месячная норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области.

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

4.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Денежное содержание муниципальных служащих, заработная плата лиц, замещающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы, выплачивается не реже, чем каждые полмесяца: 20 числа текущего меся-

ца (зарплата за первую половину месяца) и 5 числа месяца, следующего за расчетным (зарплата за вторую половину месяца).

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

Не позднее дня выплаты выдаются расчетные листки с указанием в них заработной платы и произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.5. Оплата сверхурочных работ, оплата труда в ночное время производится в соответствии с Трудовым кодексом.

4.6. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса. Расчет оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится:

для муниципальных служащих – исходя из должностного оклада, увеличенного на установленные работнику надбавки и ежемесячное денежное поощрение;

для лиц, замещающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы, исходя из должностного оклада, увеличенного на установленные работнику надбавки и премию по результатам работы за месяц.

4.7. При направлении работника в служебную командировку за ним сохраняется место работы (должность), средний заработок, а также возмещаются расходы, связанные с командировкой.

4.8. Выплата денежных поощрений, а также иные выплаты муниципальным служащим и лицам, замещающим должности, не отнесенные к должности муниципальной службы, осуществляются в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска от 07.12.2016 № 5600 «О Положении о видах, порядке и условиях применения поощрений, особенностях иных выплат работникам в мэрии города Новосибирска».

4.9. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направленным на обучение (переподготовку) работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка, в соответствии со статьей 173 Трудового Кодекса.

4.10. Работникам, уходящим в ежегодный оплачиваемый отпуск, оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

4.11 По письменному заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск переносится на другой срок, если из-за отсутствия средств ему своевременно не произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска. Дата начала ежегодного оплачиваемого отпуска определяется в этом случае по соглашению сторон трудового договора.

4.12. Профсоюзный орган имеет право осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, за своевременной выплатой работникам заработной платы.

5. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ, ОХРАНЫ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

5.1. Работодатель обязуется разрабатывать, финансировать и осуществлять мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья работников.

5.2. Работодателем обеспечиваются безопасные условия труда, не допускающие случаев производственного травматизма, выполнение требований норм и правил по охране труда.

5.3. Работодателем обеспечивается технически грамотная эксплуатация и своевременное проведение планово-предупредительного ремонта, модернизация ПЭВМ и другого оборудования.

5.4. Работодатель обеспечивает участие своих представителей в работе комиссий по расследованию групповых несчастных случаев на производстве, тяжелых несчастных случаев на производстве и несчастных случаев на производстве со смертельным исходом. При групповом несчастном случае (два и более человека), тяжелом несчастном случае, несчастном случае на производстве со смертельным исходом работодатель обязан сообщить об этом в профсоюзный орган.

5.5. Работодатель обязуется:

5.5.1. Обеспечить проведение административно-общественного контроля за соблюдением условий и охраны труда.

5.5.2. Предоставлять оплачиваемое рабочее время не менее 3-х часов в неделю уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда и членам комитетов (комиссий) по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю за состоянием условий труда на период их участия в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве, а также на период их обучения по охране труда.

5.5.3. Создавать условия для осуществления уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда, а также членами комитетов (комиссий) по охране труда контроля за соблюдением на рабочих местах требований норм и правил по охране труда, организовывать и оплачивать их обучение, в том числе обеспечивать правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств Работодателя.

5.6. Не реже одного раза в год работодатель совместно с профсоюзным органом проводят анализ состояния производственного травматизма (количество случаев и трудопотери в днях) и разрабатывают мероприятия по его снижению (недопущению).

5.7. Решения профсоюзного органа по вопросам безопасности труда и охраны здоровья являются обязательными для рассмотрения работодателем.

5.8. В случае установления факта грубой неосторожности работников, способствовавшей возникновению или увеличению размера вреда, причиненного его

здоровью, степень вины в процентах определяется комиссией, с учетом мнения профсоюзного органа.

5.9. Работодатель и профсоюзный орган организуют и проводят коллективные культурно-массовые мероприятия и мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, внедрение комплекса ГТО.

Работодатель на безвозмездной основе предоставляет профсоюзному органу помещения и спортивные площадки муниципальных учреждений и предприятий для проведения культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий, обеспечивает их сопровождение специалистами соответствующих муниципальных учреждений и предприятий.

5.10. Работодатель принимает меры к обеспечению работников путевками на санаторно-курортное лечение в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска от 05.09.2017 № 4143 «О Порядке предоставления путевок на санаторно-курортное лечение работникам бюджетной сферы города Новосибирска».

5.11. Работодатель принимает меры по развитию и материальному укреплению базы отдыха мэрии в Заельцовском районе, совместно с профсоюзным органом распределяет места отдыха среди работников мэрии и ее структурных подразделений.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации, установленные действующим законодательством.

6.2. Социальные гарантии работникам предоставляются за счет и в пределах утвержденных ассигнований из бюджета города Новосибирска и бюджета профсоюза.

6.3. Работодатель обязуется обеспечить финансирование расходов на проведение диспансеризации муниципальных служащих мэрии в соответствии с действующим законодательством.

Лица, замещающие должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы (далее немunicipальные служащие), проходят диспансеризацию в порядке, который предусматривает законодательство в сфере охраны здоровья. На время диспансеризации они освобождаются от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Немуниципальный служащий получает право пройти диспансеризацию в том году, когда его возраст будет кратным трем. Возраст определяют по году рождения.

Немуниципальные служащие, которые достигли предпенсионного возраста, получатели страховой пенсии по старости или пенсии за выслугу лет проходят диспансеризацию в порядке, который предусматривает законодательство в сфере охраны здоровья. Они освобождаются от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Немуниципальный служащий освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления своему непосредственному руководителю или лицу, которое временно исполняет его обязанности.

6.4. Для членов профсоюза при наличии средств и согласно смете на текущий год профсоюзный орган обязуется оказывать материальную помощь:
на приобретение дорогостоящих лекарств;
на оплату операции;
в случае смерти близкого родственника (родителей, супруга (и), детей);
в связи с юбилейными датами, с рождением ребенка, бракосочетанием, со сбором ребенка в 1 класс, с наличием ученика выпускного класса.

6.5. Профсоюзный орган обязуется содействовать в приобретении для членов профсоюза и работников, указанных в п.п.1.9 настоящего договора, а также членов их семей санаторно-курортных путевок со скидкой до 20 % от стоимости в санатории, заключившие договоры с профсоюзами (Новосибирская область, Алтайский край, Черноморское побережье Кавказа, Кавказские Минеральные Воды, Крым).

6.6. Профсоюз в лице Центрального комитета общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ за счет средств профсоюзного бюджета ежегодно заключает договоры страхования от несчастных случаев со смертельным исходом, а также получения инвалидности 1 группы в результате несчастных случаев при исполнении служебных (трудовых) обязанностей, всех членов профсоюза.

6.7. Работодатель совместно с профсоюзным органом разрабатывает и утверждает Положение о ветеранах мэрии и администраций районов (округа по районам).

6.8. Единовременное поощрение в связи с выходом на государственную пенсию выплачивается муниципальному служащему в соответствии с Законом Новосибирской области от 30.10.2007 № 157-ОЗ «О муниципальной службе в Новосибирской области»: в размере до 10 должностных окладов при условии наличия у муниципального служащего стажа муниципальной службы не менее 15 лет в зависимости от его вклада в деятельность органа местного самоуправления.

7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

7.1. Работодатель обеспечивает соблюдение прав и гарантий профсоюзной организации в коллективе:

не препятствует вступлению работников в профсоюз, обеспечивает соблюдение прав и гарантий деятельности профсоюзных организаций в коллективе;

предоставляет профсоюзному органу по его запросу необходимую информацию по социально-трудовым и экономическим вопросам;

на основании письменного заявления члена профсоюза бухгалтерия производит безналичное удержание и перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы;

при переводе члена профсоюза с одной должности на другую в рамках одного работодателя повторное заявление на перечисление членских взносов не требуется;

предоставляет бесплатно профсоюзному органу оборудованное помещение, транспортные средства для доставки грузов, средства связи;

предоставляет возможность участвовать в совещаниях, заседаниях президиума и коллегии мэрии по обсуждению актуальных для работников вопросов;

по возможности освобождает от основной работы членов выборного органа профсоюза (профкома), с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах членов трудового коллектива, прохождения профсоюзной учебы, участия в работе съездов, конференций профсоюза, его выборных органов и проводимых ими мероприятий;

обеспечивает беспрепятственное осуществление деятельности собрания (конференции) работников, если эта деятельность не мешает нормальной работе организации, и предоставляет для этих целей в бесплатное пользование необходимое помещение, имеющееся у Работодателя.

предоставляет такие гарантии членам выборных профсоюзных органов (члены профкомов, ревизионных комиссий, профгруппорги) как предоставление времени на осуществление профсоюзных полномочий с сохранением средней заработной платы. Например, председателям профкомов (отраслевого и территориального органа мэрии) предоставлять 1 оплачиваемый день в месяц и не менее 3-х часов в неделю, профгруппоргам – не менее 3-х часов в неделю.

7.2. Увольнение по инициативе работодателя председателя профсоюзного органа его заместителей, руководителей структурных подразделений профсоюза (профсоюзных групп), членов профкома, не освобожденных от основной должности (работы), в случаях сокращения должностей муниципальной службы, численности или штата работников, недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

7.3. Работодатель обязуется согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации проекты актов, затрагивающих социально-трудовые интересы работников. Согласованию подлежат вопросы установления режима труда и отдыха, графики сменности, введение суммированного учета рабочего времени, применения сверхурочных работ, графики отпусков, положения об оплате труда и поощрении, утверждения правил внутреннего трудового распорядка, разработки инструкций по охране труда и других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует 3 года.

8.2. Коллективный договор распространяется на всех работников мэрии города Новосибирска, независимо от членства в профсоюзной организации. Текст коллективного договора доводится работодателем до работников в течение 7 календарных дней с момента подписания его сторонами.

8.3. Нормы настоящего коллективного договора, ухудшающие положение работника вследствие изменения законодательства, не подлежат применению.

8.4. За 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора стороны обязуются вступить в переговоры о заключении коллективного договора на новый период и подписать его до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

8.5. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.